



KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sairaanhoitajakoulutus

Jarno Kettunen
Heimo Saari

HUUMORI HOITAJIEN TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖYHTEISÖVIES-
TINNÄN EDISTÄJÄNÄ

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2018

 Karelia AMMATTIKORKEAKOULU	OPINNÄYTETYÖ Kesäkuu 2018 Sairaanhoitajakoulutus Tikkarinne 9 80200 JOENSUU +358 13 260 600
Tekijä Jarno Kettunen, Heimo Saari	
Nimeke Huumori hoitajien työhyvinvoinnin ja työyhteisöviestinnän edistäjänä Toimeksiantaja Being-Well Työhyvinvointipalvelut Oy, Pirjo Vesa	
Tiivistelmä <p>Huumori työelämässä on toistaiseksi vähän tutkittu teema, eikä tutkimustuloksia ole hyödynnetty laajasti työelämässä. Huumorin avulla pystytään toipumaan henkisesti kuormittavasta työstä, määrittelemään työyhteisön sosiaalisia rajoja sekä edistämään työyhteisön tiimitymistä. Huumorilla on merkittävä rooli työhyvinvoinnin edistäjänä. Eri sukupuolien väliset eroavaisuudet huumorintajussa täytyy huomioida myös työelämässä, sillä tämä voi aiheuttaa haasteita työyhteisöviestintään.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa tarkastellaan huumorin vaikutuksia hoitajien työhyvinvointiin ja työyhteisöviestintään. Opinnäytetyön tarkoituksena oli edistää tietoisuutta huumorin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli jakaa tietoa huumorista hoitajien välisessä työyhteisöviestinnässä. Opinnäytetyön tehtävänä oli tuottaa posterit, jossa käsitellään huumorin vaikutuksia työhyvinvoinnin kehittäjänä.</p> <p>Opinnäytetyön tuotos jakaa tietoa huumorista työyhteisöihin. Posterit voidaan käyttää koulutusmateriaalina ja jakaa käyttöön työpaikoille. Posterit on suunniteltu sijoitettavaksi hoitajien taukotilaan. Posterin jatkokehitysideoita ovat posterin pilkkominen pienempiin aihealueisiin, jotka käsittelevät huumoria työelämässä yksityiskohtaisemmin, sekä posterista voisi tehdä myös työkalun, jonka avulla työyhteisön omaa huumoria kartoitetaan.</p>	
Kieli suomi	Sivuja 35 Liitteet 4 Liitesivumäärä 4
Asiasanat posterit, huumori, työhyvinvointi, työyhteisöviestintä	

 Karelia UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	THESIS June 2018 Degree Programme in Nursing Tikkarinne 9 FI 80200 JOENSUU FINLAND Tel. +358 13 260 600
Authors Jarno Kettunen, Heimo Saari	
Title Impact of Humor on work Well-Being at Work Commissioned by Being-Well työhyvinvointipalvelut Oy, Pirjo Vesa	
Abstract <p>Humour in working life is so far a fairly unexplored theme and the results have not been widely utilized. Humour can help in coping with emotionally stressful situations at work, define social structures and promote team spirit. Humour has a significant role in boosting well-being at work. Differences in sense of humour between the generations must be taken into consideration in working life, because the differences can cause challenges in organisational communication.</p> <p>The knowledge base of the thesis discusses the impact of humour on the well-being of nurses at work and on organisational communication. The purpose of the thesis was to promote awareness of the impact of humour on well-being at work. The objective of the thesis was to disseminate information on the use of humour in organizational communication between nurses. The thesis assignment was to produce a poster which demonstrates the impact humour may have on the development of well-being at work.</p> <p>The product of the thesis gives work communities information on humour. The poster can be used both as educational as well as informative material at workplaces. The poster is to be placed in staff rooms for nurses. Further development ideas include dividing the poster into smaller themes, which discuss humour in working life at a more detailed level and the poster could be transformed into a tool for exploring humour within a work community.</p>	
Language Finnish	Pages 35 Appendices 4 Pages of Appendices 4
Keywords poster, humour, well-being at work, organisational communication	

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

Termit ja määritelmät

1	Johdanto	6
2	Työhyvinvointi	7
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	7
2.2	Fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi	7
2.3	Työhyvinvoinnin tekijät ja edistäjät	9
2.4	Hoitajien työhyvinvointi.....	10
3	Huumori	11
3.1	Huumorin historiaa.....	11
3.2	Huumorin käsite	12
3.3	Huumorityylit sekä niiden ulottuvuudet.....	13
3.4	Huumori työyhteisön sosiaalisten rajojen määrittelijänä	15
3.5	Huumori hoitajien keskuudessa.....	16
4	Työyhteisöviestintä	17
4.1	Vuorovaikutus työyhteisöviestinnässä	17
4.2	Toimiva työyhteisöviestintä työhyvinvoinnin edistäjänä.....	18
4.3	Sukupolvet työyhteisöissä	19
4.4	Hoitajien välinen työyhteisöviestintä	20
5	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä.....	21
6	Opinnäytetyön toteutus	22
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	22
6.2	Opinnäytetyön prosessi	23
6.3	Tiedonhaku	24
6.4	Posterin suunnittelu	25
6.5	Posterin toteutus	25
6.6	Posterin esitelmä ja arviointi	26
7	Pohdinta	28
7.1	Tuotoksen tarkastelu.....	28
7.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	29
7.3	Ammatillinen kasvu	32
7.4	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämismahdollisuudet	33
	Lähteet.....	34

Liitteet

Liite 1	Poster: Huumorin vaikutustavat työhyvinvointiin
Liite 2	Toimeksiantosopimus
Liite 3	Poster: Impact of Humor on Work well-being
Liite 4	Huumorin vaikutustavat työhyvinvointiin posterivaihtoehdot

TERMIT JA MÄÄRITELMÄT

Emotionaalinen	Tunneperäinen
Kyynisyys	Katkeruus, kovuus, kärkevyys, kateellisuus
Itsekontrolli	Oman käyttäytymisen hallinta
Mystinen	Salaperäinen, salainen
Esteettinen	Taiteellinen, kaunis
Antropologia	Ihmisen ruumiillisia ryhmäominaisuuksia tutkiva tiede
Sosiologi	Sosiologian tutkija
Kognitio	Tajunnan sisältö, ajattelu, tieto
Ironia	Epäsuora iva, salaileva
Neutraloitu	Kumottu
Metaforia	Kielikuva, vertaukseen perustuva lausekuvio
Spontaani	Tahaton, vaistonomainen, oma-aloitteinen
Konflikti	Ristiriita, selkkaus
Hierarkia	Sosiaalinen arvoasteikko
Solidaarisuus	Yhteenkuuluvuus
Nonverbaalinen viestintä	Sanaton viestintä
Paralingvistiikka	Puheen ei kielelliset ominaisuudet, kuten puhenopeus, äänenlaatu
Posteri	Juliste
Seminaari	Määräaihetta käsittelevä esitelmä
Informatiivinen	Tietoa lisäävä
Refleksiivisyys	Looginen yhteys, samaviitteisyys

1 Johdanto

Työhyvinvointi voidaan ymmärtää positiivisena käsitteenä, eikä pelkästään pahoinvoinnin puutteena. Viime vuosien aikana tutkimuksen näkökulma on vaihtunut työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Henkilöstön ikääntyessä tulee työhyvinvoinnin ylläpitämisestä haasteellisempaa. (Utriainen, Ala-Mursula & Virokangas, 2011, 29 - 30.) Yksilön ja työyhteisön työhyvinvointi määrittyy viretilojen ja tunteiden summien kautta (Ojala & Ahonen 2005, 28). Sairaanhoidajat kokevat onnistuneen hoitotyön tärkeäksi osa-alueeksi työhyvinvoinnissa. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on tärkeää lujittaa kokemusta työn mielekkyydestä. On myös tärkeää tukea yhteisöllisyyttä ja ottaa huomioon sukupuolien väliset erot. Työhyvinvointia tulisi parantaa positiivisten ulottuvuuksien kautta. (Utriainen ym. 2011, 29, 33.) Yksilön suorituskkyä työpaikoilla voidaan parantaa johtamisen ja työhyvinvoinnin kautta (Ojala & Ahonen 2005, 33; Tiainen 2014, 37 - 39).

Huumori vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin sekä työtyytyväisyyteen. Hankalien ja ahdistavien tilanteiden käsittely huumorin avulla on nopeampaa, ja se lisää työhyvinvointia. (Vesa 2009 29-30, 32.) Useissa huumoria koskevissa tutkimuksissa käy ilmi, että huumori on monitahoinen vaikuttaja, jonka osa-alueet voivat vaikuttaa mielenterveyteen ja hyvinvointiin, joko positiivisesti tai negatiivisesti. Hyvän huumorintajun omaava ihminen kärsii muita vähemmän stressistä, ahdistuksesta sekä masennuksesta ja pystyy kohtaamaan paremmin stressaavia tilanteita. (Gremigni 2014, 5.)

Työyhteisöviestinnän ytimeen kuuluvat avoimuus, yhteinen sopiminen, tasavertainen kohtelu, tunteiden ilmaiseminen vuorovaikutuksessa, välittäminen, luottamuksellisuus sekä moniulotteinen viestintä. Työyhteisöviestinnän tavoite on yhteenkuuluvuuden ja vuorovaikutuksen rakentaminen. (Niemi, Nietosvuori & Virikko 2006, 238, 240.) Hyvin toimivan viestinnän avulla vahvistetaan sekä työyhteisöä että yksilöä. Hyvä viestintä parantaa sekä yhteistä työilmapiiriä että työhyvinvointia. (Åback & Rissa 2016, 7.)

Opinnäytetyön tarkoitus on edistää tietoisuutta huumorin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tavoite on jakaa tietoa huumorista hoitajien välisessä työyhteisöviestinnässä. Tehtävä on tuottaa posterit, jossa käsitellään huumorin vaikutuksia työhyvinvoinnin kehittäjänä. Opinnäytetyö on tehty toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tilaajana on Being-Well

Työhyvinvointipalvelut Oy. Opinnäytetyön tuotoksena tehtiin poster (liite 1), joka toimii toimeksiantajan koulutuksien tukimateriaalina. Poster toimii myös itsenäisenä tietopakettina ja on suunniteltu hoitajien taukutiloihin sijoitettavaksi.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointia ei voida määritellä yhdellä ainoalla määritelmällä. Työhyvinvointi on yksilöllistä ja pitää sisällään ihmissuhteet työpaikalla sekä työntekijän ammattitaidon. Työhyvinvointi ilmenee innostuneisuudessa, aloitekyvyssä ja näkyy motivoituneisuutena työhön. Hyvinvoiva työyhteisö on tuottava ja kilpailukykyinen sekä hyvämaineinen. (Kantolahti 2018.) Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn tekemisen turvallisuutta, mielekkyyttä ja terveyden edistämistä työyhteisössä (Virolainen 2012, 11). Työhyvinvointi voidaan ymmärtää positiivisena käsitteenä, eikä pelkästään pahoinvoinnin puutteena. Tutkimuksen avulla on aiemmin selvitetty syitä työpahoinvointiin mutta viimevuosien aikana tutkimuksen näkökulma on vaihtunut työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Henkilöstön ikääntyessä tulee työhyvinvoinnin ylläpitämisestä haasteellisempaa. (Utriainen ym. 2011, 29 - 30.)

Yksilön työnhyvinvointi määrittyy henkilön viretilan ja tunteen kautta. Työhyvinvointi työyhteisössä on yksilöitten viretilojen ja tunteiden summa. Ihmisten ja työyhteisön jatkuva kehittäminen, joka luo kaikille mahdollisuuden onnistua ja kokea työn iloa, johtaa työhyvinvoinnin lisääntymiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

2.2 Fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueita ovat sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi sekä fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi. Kaikki nämä osa-alueet liittyvät toinen toisiinsa, eikä näitä osa-alueita saisi tarkastella erikseen, vaan kokonaisvaltaisesti.

Työhyvinvoinnin osa-alueiden puutteet heijastuvat toisiinsa. Psykkinen stressi esimerkiksi heijastuu fyysiseen terveyteen. (Virolainen 2012, 11 - 12.)

Fyysinen hyvinvointi luo työhyvinvointiin perustan. Tämä muodostuu hyvästä terveydestä, fyysisestä kunnosta sekä jaksamisesta. Fyysiseen hyvinvointiin liittyvät myös työn tekemisen fyysinen turvallisuus sekä käsitys työn jatkuvuudesta. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluvat henkinen turvallisuus, turvallinen työilmapiiri, yhteisöllisyys työyhteisössä sekä työtoverit. Psykkinen työhyvinvointi muodostuu oman ammattitaidon ja työn arvostuksen kautta. Siihen liittyy myös työn ja osaamisen jatkuva kehittäminen. Henkinen työhyvinvointi koostuu omista arvoista, motiiveista sekä sisäisestä energiasta. Nämä inspiroivat asioista innostumiseen ja niihin sitoutumiseen. Työnantajien toimilla ei ole merkitystä, jos yksilöllä ei ole halua ylläpitää omaa työhyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2005, 29 - 30.) Huumorilla ja iloisella naurulla on huomattu paljon terveysvaikutuksia. Fyysisiä huumorin terveysvaikutuksia ovat muun muassa naurun aiheuttama lihasten rentoutuminen, myönteiset vaikutukset verenkiertoon, kivun lievittyminen sekä immuuniteettiä ja aineenvaihduntaa edistävät vaikutukset. (Gremini 2014, 149.) Painetta hoitotyöhön lisäävät niin esimiehet, työtoverit, potilaat kuin vaillinaiset aikaresurssit. Työhyvinvointi vaikuttaa sekä hoitotyön laatuun että hoitajien fyysiseen terveyteen. (Castro Alves, Faria Neves, Ferreira DelaColeta, De Fátima Oliveira 2012.)

Psykososiaalisten riskitekijöiden ja kuormituksen vaikutus ei aina aiheuta työhyvinvoinnin heikkenemistä. Erilaiset voimavara- ja kuormitustekijät toimivat keskinäisessä vuorovaikutussuhteessa. Työn korkea vaatimustaso voi aiheuttaa työpahoinvointia, mutta työn voimavarat auttavat torjumaan vaatimustason negatiivisia vaikutuksia. Erilaiset sosiaaliset, psykkiniset ja materiaaliset työn tavoitteiden saavuttamista helpottavat tekijät toimivat suojaavina eli työn voimavaratekijöinä. Nämä helpottavat mahdollisten riskitekijöiden ja työn vaatimusten kohtaamista, henkilökohtaista kehitystä sekä edistävät ammatillista kasvua. Psykososiaalisissa riski ja kuormitustekijöissä heijastuvat, sekä työelämän, että yhteiskunnan muutokset. (Mäkinen, Bordin, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 9.) Useissa huumoria koskevissa tutkimuksissa käy ilmi, että huumori on monitahoinen vaikuttaja, jonka osa-alueet voivat vaikuttaa mielenterveyteen ja hyvinvointiin, joko positiivisesti tai negatiivisesti. Huumori on nostettu viime vuosina merkittäväksi tekijäksi psykkinen hyvinvoinnin edistäjänä. Tähän liittyy vahvasti huumorin kyky lievittää masennuksen, ahdistuksen ja stressin oireita. Eri huumorityylit yhdistetään

terveyteen ja psykologiseen hyvinvointiin eri tavoin. Itseään voimaannuttava sekä sosiaalisuutta edistävä huumorityyli voi vaikuttaa ahdistukseen ja masennukseen, joko negatiivisesti tai positiivisesti. Itseään voimaannuttava huumorityyli voi toimia myös itsetunnon nostattajana ja psyykkisen hyvinvoinnin parantajana. (Gremini 2014, 173 - 177.)

2.3 Työhyvinvoinnin tekijät ja edistäjät

Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on tärkeää lujittaa kokemusta työn mielekkyydestä. On myös tärkeää tukea yhteisöllisyyttä ja ottaa huomioon sukupolvien väliset erot. Työhyvinvointia tulisi parantaa positiivisten ulottuvuuksien kautta. Jatkuvassa muutostilassa olevan työelämän kannalta on tärkeää tukea työn kehittämistä ja parantaa sen sujuvuutta. (Utriainen ym. 2011, 29, 33.)

Yksilön suorituskyykyä työpaikoilla voidaan parantaa johtamisen ja työhyvinvoinnin kautta. Työhyvinvoinnin tukemisen muotoja ovat työterveyshuolto, työympäristön viihtyvyys, työturvallisuus, liikunta ja työpaikan ruokailu. Tärkeitä ovat myös työprosessit, työvälineet ja tietoverkot. Esimiestyö ja johtaminen vaikuttavat sitoutumiseen, työmotivaatioon, töiden järjestelemiseen, yhteistyömahdollisuuksiin sekä resurssien hyödyntämisen tehoon. Lukuisten tutkimusten perusteella on todettu, että johtaminen on suurin yksittäinen vaikuttaja työhyvinvointiin. (Ojala & Ahonen 2005, 33; Tiainen 2014, 37 - 39.) Vahvistamalla yksilön ja organisaation voimavaroja, sekä kohtuullistamalla työn vaatimus ja kuormitustekijöitä, voidaan työhyvinvointia kehittää (Mäkinen ym. 2014, 9).

Työhyvinvointi perustuu positiiviseen psykologiaan ja on määritelty psykologiseksi tilaksi, jolla on positiivisia vaikutuksia työn tekemiseen ja työyhteisöön. Työntekijät saivat mielihyvää loppuun asti suoritettusta työstä. Usein hoitotyö joudutaan kuitenkin suorittamaan vajavaisilla resursseilla paineen alaisena työpäivien ollessa pitkiä. (Castro Alves ym. 2012.)

2.4 Hoitajien työhyvinvointi

Sairaanhoitajat kokevat onnistuneen hoitotyön tärkeäksi osa-alueeksi työhyvinvoinnissa. Sairaanhoitajien työhyvinvoinnin kannalta on tärkeä kiinnittää huomiota siihen, että heillä on mahdollisuus suorittaa työtehtävänsä mahdollisimman tasokkaasti ja eettisesti. Yhteisöllisyyden edistäminen on tärkeää sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistämisessä. Työyhteisön eri sukupolvet suhtautuvat eri tavoin työhönsä. Tämä tulisi ottaa huomioon myös johtamisessa. (Utriainen ym. 2011, 33.) Tulevaisuudessa organisaatiot terveydenhuollon alalla joutuvat huomioimaan työvoimapulan sekä muuttamaan organisaatiot työvoimavetoisiksi. Nykytavoite keskittyykin työhyvinvoinnin ja työn houkuttelevuuden parantamiseen. (Mononen 2014, 7.)

Työturvallisuuskeskuksen työyhteisöviestinnän uuden toimintamallin mukaan työhyvinvointi paranee työyhteisöviestinnän kehittyessä paremmaksi. Uusi toimintamalli pitää sisällään keskeisten asioiden vuorovaikutteisen ja avoimen käsittelyn, henkilöstön kannustamisen vuoropuheluun, kaikkien saatavilla ja hyödynnettävissä olevan ajantasainen tiedon, sekä vapaamuotoisen ja rennon tunnelman, jossa näkemysten esittäminen on helppoa. Lisäksi toimintamalli pitää sisällään vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollistamisen kaikille, yhteisen oppimisen ja tiedon jakamisen työyhteisöissä. Työpaikan maineen kehittäminen sekä toimintojen ja viestinnän laajentuminen erilaisille foorumeille on kaikkien vastuulla. (Åback & Rissa 2016, 4 - 10.)

Tutkitun tiedon perusteella hoitohenkilökunta, varsinkin vastavalmistuneet hoitajat kärsivät loppuun palamisesta. Loppuun palaminen koostuu kolmesta osa-alueesta, jotka ovat emotionaalinen uupumus, kyynisyys ja riittämättömyyden tunne. Nykyisin sairaanhoitajan työ on hyvin kuormittavaa. Tämä näkyy kohonneena loppuun palamisen riskinä. Jakamista tukeva johtaminen on loppuun palamista estävä tekijä. Positiivinen johtajuus voi suojella työntekijöitä työuupumukselta. Sisäiset resurssit, kuten psykologinen pääoma näyttelevät merkittävää roolia työn kuormittavuuden kestämissä. Henkilökohtaiset ja organisaation resurssit ovat tärkeässä asemassa varsinkin vastavalmistuneitten sairaanhoitajien suojelemiseksi loppuun palamiselta. Henkilökohtaisiin resursseihin kuuluvat muun muassa positiivisen asenteen kehittäminen ja sitkeän asenteen omaaminen työelämän vastoinkäymisiä kohdattaessa. Organisaation resursseihin kuuluvat muun muassa työntekijän hyvä perehdyttäminen uuteen työtoimeen ja johtajuustaidot. Johtajuustaitoja

kehittämällä, työnohjauksellisen väliintulon avulla sekä henkilön psyykkisiä taitoja kehittämällä autetaan ennaltaehkäisemään loppuun palamista sairaanhoitajan uran alkuvaiheessa. Nämä samat tekijät vaikuttavat myös työhyvinvointia edistävästi. (Spence Laschinger & Fida, 2014, 19 - 28, Bégat, Ellefsen & Severinsson, 2005.)

Työyhteisön huumorikulttuuri voi vaikuttaa joko positiivisesti tai negatiivisesti. Positiivisesti se lisää työhyvinvointia ja hyvää oloa. Huumorin hallitsematon käyttö yhteisössä voi johtaa myös työyhteisön hyvinvoinnin heikkenemiseen. Esimiehen huumorin käytön eri sävyt heijastuvat suoraan työyhteisön työhyvinvointiin. (Vesa 2009, 32, 112 - 113.)

3 Huumori

3.1 Huumorin historiaa

Huumori on ollut maailmanlaajuisesti tärkeä osa ihmisten vuorovaikutusta aina ihmiskunnan esihistoriallisesta ajasta asti. Historiallisten kulttuurien piirteet ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, kuinka ihmiset ovat analysoineet ajatuksiaan ja kokemuksiaan huumorin kautta. (Vesa 2009, 20; Ruch 2008, 66; Mintz 2008, 281.) Huumori on sidoksissa kulttuuriympäristöönsä ja aikakauteensa. Huolimatta huumorin jatkuvasta muutoksesta, siinä on myös jatkuvuutta. Huumori on aina sidoksissa ihmisen kokemuseräisiin tarpeisiin ja ihmisluontoon. (Hietalahti 2016, 5; Kuipers 2008, 361.)

Hyve liittyy oikeantasoista huumoria oikeaan aikaan ja paikkaan määrittelee Aristoteles eutrapeliaksi, joka tarkoittaa sujuvaa keskustelutaitoa. Hyvä tapa saada aikaan naurua puheen pitämisen aikaan, on luoda yleisölle odotus, jonka jälkeen järkyttää heitä jollakin odottamattomalla. Platonin mukaan nauraminen edusti itsekontrollin puutetta, varsinkin stoalaisesta näkökulmasta, jonka mukaan nauru ei saanut olla kovaaäänistä, säännöllistä tai hillitöntä. (Morreall 2008, 215.)

Ennen 1600-lukua ihmisten käsitys huumorista oli mystinen. Huumori käsite tulee latinankielisestä termistä ”humor”, joka tarkoittaa nestettä tai kosteutta. Puutteellisesta anatomian tuntemuksesta johtuen ihmisen mielentilaa pidettiin nestetasapainoon liittyvänä

asiana. Nestetasapainon ollessa hyvä pidettiin henkilöä hyvän huumorintajun omaavana. Nykyisin mystisyys huumori käsitteen ympäriltä on väistynyt. (Vesa 2009, 20.) Huumoria ja naurua on käytetty alleviivaamaan ja korostamaan niiden sosiaalisten näkökulmien ja toimintojen tärkeyttä aina varhaisimmista antiikin lähteistä nykypäivään saakka. (Amy Carrell 2008, 303).

Freudin mukaan filosofit ovat pitkään pitäneet huumoria esteettisenä ongelmana, Heidän huomionsa on keskittynyt huumorin yleiseen rakenteeseen ja sen nautintoa tuottaviin vaikutuksiin, eivätkä he ole ottaneet huomioon yksilöllisen huumorivuorovaikutuksen tyynejä. Huumoritutkijoiden on kohdattava laaja ilmiöiden kirjo, joka heidän on analysoitava ja selitettävä. Heidän täytyy määritellä ymmärtävätkö he todella, mille muut nauravat. (Oring 2008, 204). Nykyisin huumorilla tarkoitetaan myönteistä suhtautumista koomisiin elämänilmiöihin, se liitetään leikkimielisyyteen, pilailuun, kujeisiin ja leikinlaskuun. (suomisanakirja.fi)

3.2 Huumorin käsite

Ymmärtääkseen huumoria ja sen merkitystä on sen suhdetta ideaan ihmisyydestä tutkittava. Huumoritutkimuksen avulla opitaan ymmärtämään ihmisyyttä. Inhimillisyyden perusasioiden tutkiminen auttaa huumorin ymmärtämistä. (Hietalahti 2016, 59 - 60.) Antropologit ja kansantieteilijät joutuvat usein vastaamaan kysymyksiin, kuten miksi huumoria esiintyy ja miten se toimii. Tämä ei kuitenkaan ole keskeinen antropologian tai kansantieteen tutkimusalue. (Oring 2008, 185; Gremigni 2014, 6.) Antropologit ja kansantieteilijät ovat edelläkävijöitä sosiologeihin verrattuna, kun tutkitaan huumorin sosiaalisia tarkoituksia ja toimintoja systemaattisesti (Kuipers 2008, 362; Gremigni 2014, 6). Jokaisella ihmisellä on yksilöllinen käsitys siitä, mitä huumori tarkoittaa. Jonkun asian ymmärtäminen huumoriksi edellyttää huumorintajua. Hyvä huumorintaju vaatii huumorin sosiaalisten rajojen ymmärtämistä, ettei ylitetä sitä, mitä voidaan pitää tilanteessa yleisesti hyväksyttävänä. (Vesa 2009, 23 - 24.)

Kaikki psykologian osa-alueet hyödyttävät huumorin ja naurun ymmärtämistä. Huumoria voidaan tutkia kognition, motivaation ja tunteiden kautta. Henkilökohtaiset erot huumorissa voivat olla jatkuvia tai ohimeneviä, ne kehittyvät läpi koko elämän. Leikkimielisyys

luo huumorille perustan tai toimii ”moottorina” huumorintajulle. Ilman leikkimielisyyttä huumoritilanteet voidaan tulkita pelottavina, arvoituksellisina, ärsyttäinä, mutta ei huvittavina. Vaikka ihmiset ovat erinomaisia huomaamaan ristiriitoja, järjenvastaisuuksia ja ironioita elämässä vain ne, jotka osaavat ajatella maailman leikkimielisesti, voivat suhtautua näihin huumorilla. (Ruch 2008, 19, 36.)

3.3 Huumorityylit sekä niiden ulottuvuudet

Surua ja murhetta on neutraloitu naurun avulla muinaisista ajoista saakka. Tätä voidaan kuitenkin pitää sellaisena piirteenä, joka ei ole kulttuuri eikä aikakausiriippuvainen. (Alho 1988, 235.) Darwinin mukaan nauru kehittyi keinoksi tunnetilojen ilmaisemiseen, liittoutumisen ja sosiaalisen yhteyden saavuttamisen merkiksi (Darwin 1965, 196 - 219). Huumorintaju on osa yksilöllistä maailmankatsomusta kuvastaa ihmisen suhdetta maailman ristiriitaisuuksiin. Huumorintaju on muutakin kuin pelkkää huvituksen tunnetta. Se on osa laajempaa elämäkatsomuksen kokonaisuutta. Huumorintaju on yksilöllinen, mutta kuitenkin hyvin tärkeää sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Huumorintajun avulla yksilö pystyy määrittelemään tilanteisiin kulloinkin sopivan huumorin. Huumorintaju on osa yksilön moraalikäsitystä ja yleistä arvostelukykyä. (Hietalahti 2016, 132.)

Anatomisesti nauru ei ole muuttunut tuhansiin vuosiin, sen sijaan naurun metaforinen merkitys on muuttunut. Metaforinen merkitys on muuttunut sen suhteen, mitä eri aikakausina ihmiset ovat pitäneet koomisena. Sosiaalisissa tilanteissa ihminen nauraa 30 kertaa useammin kuin ollessaan yksin. Naurun avulla voi hyökätä, puolustautua, rangaista, reagoida, tehdä koomiseksi, kätkeä, noloa, torjua, perääntyä, palkita tai kokea yhteyttä. Naurun taustalla vaikuttavat häpeän, pelon, halveksunnan, surun, rakkauden ja ilon tunteet. Naurulla voidaan laimentaa vaikeuksien mukanaan tuomaa vihamielisyyden tunnetta toisia kohtaan tai toisen meitä kohtaan tuntemaa vihamielisyyttä. On tärkeä ymmärtää naurun sävyerot keskinäisessä kommunikaatiossa. (Vesa 2009, 24 - 26; Gremigni 2014, 50 - 51.) Naurunalaiseksi joutuminen voi aiheuttaa häpeän tunnetta sekä henkistä tuskaa ja ahdistusta. Tähän liittyy vahvasti toisen pilkkaaminen, halventaminen tai viisastelu. (Forabosco & Platt 2014, 230 - 231.)

Hymyssä on tärkeää, että se soveltuu vallitseviin sosiaalisiin tilanteisiin. Hymyileminen on usein spontaania. Hymyllä voi kuitenkin ilmaista eri tunteita. Hymyllä voi viestiä eri tavoin, se voi ilmetä ystävällisyytenä tai vahingonilona. Nauru ja hymy ovat osa sanatonta viestintää. Tahatonta naurua ja hymyä pidetään reaktiona, sen sijaan harkittua hymyä sekä naurua pidetään epäaitona. Tervehdyksen, hymyn ja katseiden luomisen avulla voidaan päätellä, onko soveliaasta käyttää huumoria. (Vesa 2009, 24 - 26, 71.)

Vitsit ja muut humoristiset lausumat ovat kommunikaation muotoja, joita käytetään sosiaalisissa vuorovaikutuksissa. Sosiologien kiinnostus huumoria kohtaan liittyy tärkeisiin sosiaalisiin ongelmiin, kuten rotuun ja etnisyyteen, poliittisiin konflikteihin, sosiaaliseen vastarintaan ja sukupuolien väliseen epätasa-arvoon. (Kuipers 2008, 361.) Humoristisilla kertomuksilla tarkoitetaan kertomuksia, jotka sisältävät hyväntahtoista huumoria asioista, jotka ovat kertojalle ja niiden kuulijoille tärkeitä. Humoristisilla kommenteilla tarkoitetaan lausahduksia vuorovaikutustilanteissa, jotka ovat lyhyitä ja yleensä positiivissävyisiä. Vitsillä tarkoitetaan huumorikertomusta, joka on opeteltu etukäteen ja sisältää naurua aiheuttavan huipennuksen. (Vesa 2009, 65 - 66.) Jotta vitsin sisältö naurattaisi, kuulijan täytyy ymmärtää asianmukainen ristiriita. Vitsin rakenne koostuu ideoista, jotka eivät ole pelkästään kertomusta tai tekstiä. (Oring 2003, 28 - 30.)

Lisääntyvän elämäkokemuksen mukana kasvaa myös kyky nauraa itselleen. Nauraminen itselleen on puolustusmekanismi hämmentävien asioiden käsittelyssä. Itselleen nauraminen on merkki psykososiaalisesta terveydestä ja osoittaa hyvää huumorintajua, kunhan muistaa säilyttää oman itsekunnioituksensa. Itselleen ivaaminen tapahtuu yleensä luotettavan henkilön seurassa, ja se on oman käyttäytymisen kyseenalaistamista. (Vesa 2009, 28, 67.) Itselleen nauramisen avulla voidaan parantaa muiden oloa, itseään nolauttamatta. Tällaisen huumorin tarkoitus on lujittaa henkilöiden välisiä siteitä sekä auttaa luomaan uusia ihmissuhteita. Itsensä nolaaminen on itselleen nauramisen negatiivinen muoto, jota käytetään yleensä silloin, kun pyritään välttämään konfliktia. (Gremigni 2014, 10; Franzini 2012, 27.)

Aggressiivisen huumorityylin avulla vähätellään muita. Tämä sisältää sarkasmin käyttöä, toisen tekemistä naurunalaiseksi, pilkkaamista ja ivaamista toista kohtaan. Tämä huumori on hyödyllistä vain silloin, kun tarkoituksena on parantaa omaa oloa toisten kustannuksella. (Gremigni 2014, 10.) Huumoripiikki tarkoittaa kommenttia, joka on ivaava tai

pahantahtoinen. Sarkasmin erottaa ivasta se, että sen sisältämä musta huumori ei ole aggressiivista ja pahantahtoista. (Vesa 2009, 68 - 69.)

Leikinlaskun avulla voidaan elävöittää vuorovaikutusta. Leikinlasku tuottaa usein hyvän olon tunteen. Hyväntahtoisella leikinlaskulla voidaan kehittää yhteisöllisyyttä. (Vesa 2009, 69.) Huumori on sosiaalinen ilmiö. Ihmiset nauravat ja laskevat leikkiä useimmin toisten seurassa kuin yksin. (Gremigni 2014, 5.)

Huumorifantasiat ovat mielikuvia, joihin sisältyy leikinlasku. Huumorifantasioita käytetään silloin, kun on turhautunut tai kokee pettymyksen tunnetta. Sen avulla saadaan hetkellistä helpotusta raskaisiin asioihin. (Vesa 2009, 70.)

Mustan huumorin käyttö on yksilökohtaista, ja sitä käytetään lähinnä tutussa seurassa. Kun mustaa huumoria käytetään tuntemattomien seurassa, sen luonne on tällöin neutraalimpaa, kuin tuttavien kesken. Mustaa huumoria käytettäessä itsesensuuri on normaalia pienempää. Mustan huumorin käyttö lisääntyy työn ja elämän kuormittavuuden lisääntyessä. Mustan huumorin sisältö on usein raskasta. Siinä ilmaistaan inhon, pelon, vihan ja aggression tuntemuksia. (Vesa 2009, 67.) Huumorin käyttäminen selviytymisen mekanismina liittyy ideaan, jonka mukaan huumori edistää henkistä terveyttä ja lisää stressinsietokykyä. (Gremigni 2014, 10.)

3.4 Huumori työyhteisön sosiaalisten rajojen määrittelijänä

Edeltävien 30 vuoden aikana huumorin tutkijat psykologian ja käyttäytymistieteiden alalta ovat huomanneet huumorilla olevan myönteisiä vaikutuksia niin yksilöihin kuin ryhmiin. Yritysmailma käyttää nykyisin huumorikonsultteja, joiden tehtävänä on vähentää työntekijöiden stressiä, edistää luovuutta sekä parantaa asiakassuhteita. (Morreall 2008, 449.) Hyvän huumorintajun omaava ihminen kärsii muita vähemmän stressistä, ahdistuksesta ja masennuksesta pystyy kohtaamaan paremmin stressaavia tilanteita (Gremigni 2014, 5).

Vitsit toimivat jännitteiden poistajina ja lievittäjinä tilanteissa, jotka sisältävät rakenteellisia konflikteja tai vastakkainasettelua. Huumori on sosiaalisen kontrollin väline.

Huumoria käytetään oikaisemaan sosiaalisia epäkohtia. Naurun määrä ja kohde heijastavat sosiaalista hierarkiaa. Vitsailu helpottaa sosiaalisen järjestyksen ylläpitämistä, määrittää ihmisen sosiaalisen arvoaseman. Hierarkkiset ryhmät tarvitsevat myös koossapitävää voimaa, tässä vitsailu onnistuu paremmin, kuin muut kommunikaation muodot, yhdistää vastakohtaisia toimintoja hierarkian rakentamisesta solidaarisuuden lisäämiseen. Huumori ei ole pelkästään ystävien välistä läheisyyttä, vaan se on myös tehokas keino lujittaa sosiaalisia siteitä, jopa tilanteissa, jotka eivät juonnu läheisyydestä. Huumori ”rikoo jään” tuntemattomien kesken, yhdistäen ihmisiä hierarkian eri tasojen välillä. Tämän kääntöpuolena on kuitenkin huumorin käyttö yksilöiden jättämisessä ulkopuolisiksi. Ne henkilöt, jotka eivät ymmärtäneet huumoria tai pahimmassa tapauksessa olivat huumorin kohteena tuntevat jääneensä ulkopuolisiksi tai tulleet naurun alaisiksi tai häväistyiksi. Huumorin toimiminen sosiaalisten jännitteiden lieventäjänä, sosiaalisen kontrollin välineenä sekä yhteenkuuluvuuden lisääjänä on osa sosiaalisen järjestyksen ylläpitämistä. (Kuipers 2008, 365 - 367.)

Sosiaalisen maailman ymmärtäminen ilman huumorintajua on mahdotonta, sillä maailma olisi pelkistetty kuva ilman huumoria. Huumori mahdollistaa asioiden ymmärtämisen tavalla, joka on sosiaalisesti hyväksyttävä, alentaen, miedontaen ja peittäen tilanteita, jotka muuten saatettaisiin kokea loukkaavina ja vihamielisinä. Tilanteisiin soveltuva huumori lisää tyytyväisyyttä olosuhteisiin ja selkeyttää älyllisten ja moraalisten vivahteiden ymmärtämistä. Huumorin avulla on helppo kertoa tarinoita omasta itsestään. Nolouden tunne ja ”kasvojen menettämisen” pelko vähenevät huumorin avulla. (Vesa 2009, 29 - 31.)

3.5 Huumori hoitajien keskuudessa

Huumori vaikuttaa hoitajien työtyytyväisyyteen lisäämällä työhyvinvointia. Huumorin käyttö nopeuttaa hankalien ja ahdistavien tilanteiden käsittelyä lisäämällä työhyvinvointia. Työilmapiiri rakentuu huumorin sosiaalisesta ulottuvuudesta, yksilön ja työyhteisön sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Huumori auttaa selkeyttämään asiakkaan ja hoito-henkilökunnan välisiä rooleja. Vahvistavalla huumorilla edistetään valta- ja ryhmäsuhteiden muodostumista. Vahvistavalle huumorille on tyypillistä ystävällisyys, kohteliaisuus ja kollegiaalisuus. Kumoavaa huumoria käytetään vuorovaikutuksen kontrolloinnissa.

Tämä liittyy yritysmaailmaan ja kilpailutilanteisiin eikä ystävien keskinäiseen vuorovaikutukseen. (Vesa 2009 29 - 30, 32.)

Lääkärit vitsailevat potilaista, potilaat vitsailevat hoitajista tai itsestään, hoitajat vitsailevat itsestään tai potilaista ja heidän läheisistään. Huumori toimii solidaarisuuden luoja, kokemusten jakajana ja sen avulla luodaan omaa identiteettiä ryhmän jäsenenä. (Kuipers 2008, 365.) Hoitajien keskuudessa mustalla huumorilla on tärkeä rooli vaikeiden asioiden käsittelyssä esimerkiksi käsitellessä sairauksia ja kuolevia potilaita, sekä henkilökunnan välisessä kommunikaatiossa. Hoitajien työhyvinvointi ja hyvä olo heijastuvat asiakastytyväisyyteen sekä hoitotyön vaikuttavuuteen. (Vesa 2009, 29, 40.)

Huumorikaveri on henkilö, jonka kanssa humoristinen vuorovaikutus on säännöllistä. Huumorikaverista saattaa ajan myötä muodostua ystävä. Vuorovaikutuksessa kollegan kanssa, joka ei ole tuttu, käytetään huumoria huomattavasti varovaisemmin kuin ystävän tai huumorikaverin välillä. (Vesa 2009, 76; Oring 2008, 184 - 185.) Huumorikaveri on antropologien käyttämä määritelmä, jonka tutkijat ovat todistaneet eri yhteisöissä, eri puolilla maailmaa. Huumorikaveruus suhteita ilmenee monimutkaisina kokonaisuuksina ryhmissä ja yhteisöissä eri tasoissa. (Oring 2008, 185,187.)

4 Työyhteisöviestintä

4.1 Vuorovaikutus työyhteisöviestinnässä

Tavoitteellisesti ja kokonaisvaltaisesti rakennettu vuorovaikutus, yhdenpito ja tiedottaminen toimivat organisaation viestinnän perusteena. Hyvin johdettu ja suunniteltu viestintä lisää sitoutumista organisaatioon ja vahvistaa työilmapiiriä. Hyvä työyhteisöviestintä antaa laadukkaan ja luotettavan mielikuvan työyhteisöstä asiakkaille ja sidosryhmille. Työyhteisöviestinnän ydinasioihin kuuluvat avoimuus, yhteinen sopiminen, tasavertainen kohtelu, tunteiden ilmaiseminen vuorovaikutuksessa, välittäminen, luottamuksellisuus, sekä moninainen viestintä. Työyhteisöviestinnän tavoite on yhteenkuuluvuuden ja vuorovaikutuksen rakentaminen. (Niemi ym. 2006, 238, 240.) Viestintä on merkitysten ja

mielikuvien jakamista, käsitysten ja asioiden tekemistä yhteiseksi. (Silvennoinen 2004, 16).

Työntekijöiden tyytyväisyyttä viestintään voidaan parantaa kuuntelemalla, puhumalla sekä harjoittelemalla johtamis-, neuvottelu-, kokous- ja palaveritaitoja. Tärkeimpiä työyhteisöviestinnän taidoista on kuunteleminen, sillä kuuntelemisella saadaan tietoa siitä, miten ja mitä viestitään. Tehokkaalla kuuntelemisella voidaan vahvistaa ja syventää työyhteisön virallista tai epävirallista viestintää. Kuuntelemisen taito heijastuu ihmisten käyttäytymiseen sekä työn tekemiseen. Työyhteisöviestinnässä on tärkeää huomioida työntekijöiden sosiaaliset tarpeet ja voimaantuminen. Avoin vuorovaikuttaminen, yhteisöllisyys, innostuminen ryhmäviestinnästä sekä oman viestinnän muuttaminen tietoisesti tukemaan toisia auttaa luomaan voimaannuttavan työyhteisön. (Niemi ym. 2006, 239,247.)

Kaikilla työyhteisöillä on oma toimintatapansa hoitaa käytännön asioita, viestiä sekä ylläpitää keskinäisiä henkilösuhteita. Työyhteisökulttuuri rakentuu jäsenten yhteenkuuluvuuden tunteesta, identiteetistä sekä yksilöllisyyden kokemuksista. Työyhteisökulttuuri määrittelee vuorovaikutuksen kautta työtehtävät ja roolit työyhteisön sisällä. (Niemi ym. 2006, 245.)

Yhteisökuvan määrittely on tärkeä osa työyhteisöviestintää. Yhteisökuva syntyy tiedottamisesta, yhteydenpidosta, henkilöstön ja työyhteisön näkyvyydestä, sekä tiedotteiden, esitteiden ja internetsivujen visuaalisuudesta. Työyhteisökuvan avulla kerrotaan työyhteisön identiteetistä ja sen toiminnasta. (Niemi ym. 2006, 246 - 247.)

4.2 Toimiva työyhteisöviestintä työhyvinvoinnin edistäjänä

Hyvin toimivan viestinnän avulla vahvistetaan sekä työyhteisöä että yksilöä. Hyvä viestintä parantaa sekä yhteistä työilmapiiriä että työhyvinvointia. Toimiva työyhteisöviestintä vaikuttaa sairauspoissaoloja vähentävänä tekijänä sekä parantaa henkilöstön sitoutumista ja pysyvyyttä. Työntekijöiden tehokas toiminta ja työhyvinvoinnin edistäminen vaativat ajantasaista ja olennaista organisaatiota koskevaa perustietoa sekä tietoa työnturvallisesta ja terveellisestä suorittamisesta. Tilannesidonnainen tieto suunnitelmista ja

tulevaisuuden näkymistä on tärkeää, sillä se mahdollistaa työntekijöiden valmistautumisen tulevaisuuteen. Hyvän viestinnän avulla vahvistetaan luottamusta työyhteisöön, samalla edistetään hiljaisen tiedon käyttämistä sekä organisaatiomuistin kasvattamista. Tämä mahdollistaa ihmisten toimimisen rakentavassa ja avoimessa vuorovaikutussuhteessa. (Åback & Rissa 2016, 7.)

Yksilön oman roolin sisäistäminen ja vuorovaikutuksen eri ulottuvuuksien hallinta ryhmässä on tärkeä osa vuorovaikutustaitoja. Varsinkin ryhmät, joissa toimintatavat ja työskentely yhdessä vaikuttavat muiden ryhmän jäsenten työhön sekä tavoitteiden saavuttamiseen. Kun ryhmän jäsenten roolit ovat selvät ja vastaavat ryhmän jäsenten tarpeita sekä odotuksia vuorovaikutus toimii hyvin. Vuorovaikutus muiden kanssa luo mahdollisuuden rakentaa käsityksen itsestämme, arvoistamme, tavoitteistamme ja pyrkimyksistämme. (Silvennoinen 2004, 16.)

4.3 Sukupolvet työyhteisöissä

X-sukupolvella tarkoitetaan amerikkalaisten tutkijoiden mukaan henkilöitä, jotka ovat syntyneet 1965-1976- välillä. Suomalaiset tutkijat määrittelevät X-sukupolven syntymisen vuosien 1969-1988 välille. X-sukupolveen kuuluvat ovat joutuneet kohtaamaan työtömyyttä työuransa aikana ja ovat kouluttautuneet pidemmälle kuin aikaisemmat sukupolvet. Tämä sukupolvi näkee työn oppimisen välineenä sekä ymmärtää tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä. (Mononen 2014, 12 - 15.)

Y-sukupolvella tarkoitetaan amerikkalaisen tutkimuksen mukaan henkilöitä, jotka ovat syntyneet 1977-1997. Suomalaiset tutkijat määrittelevät Y-sukupolven syntyneen vuosien 1980-1993 välillä. Y-sukupolven erityispiirteisiin kuuluu mm. tietotekniikan hallinta ja osaavat tehdä monia asioita yhtä aikaa. Y-sukupolvi pitää vapaa-aikaa edellisiä sukupolvia tärkeämpänä ja arvostavaa itsenäistä työskentelyä. He pitävät työssä etenemistä ja kehittymistä tärkeänä. (Mononen 2014, 12 - 15.)

Z-sukupolvella tarkoitetaan amerikkalaisen tutkimuksen mukaan 1998-X syntyneitä. Suomalaisten tutkijoiden mukaan Z-sukupolvella tarkoitetaan vuosien 1994-X välillä syntyneitä. Z-sukupolvelle ominaista on se, että he syntyivät tietotekniikan ja sosiaalisen

median verkostoituneeseen maailmaan, jossa viestintä tapahtuu nopeasti. Tämä sukupolvi pyrkii hyödyntämään ja keksimään innovatiivisia tapoja työn tekemiseen. Tämä sukupolvi odottaa saavansa jatkuvaa ja välitöntä palautetta työskentelystään. Z-sukupolvi tunnistaa oman potentiaalinsa työelämässä edeltäjiään paremmin (Mononen 2014, 12 - 13 19.)

Suuret ikäluokat ovat muutosvastaisia, heillä työ on ollut keskeistä elämässä. Suurten ikäluokkien jälkeinen sukupolvi koki työelämän kova-arvoistumisen. Heidän työelämässään korostui eriarvoistuminen, ammatillisuutta ja osaamista alettiin kyseenalaistamaan. Samalla arvostus työtä kohtaan heikentyi ja omaa etua alettiin tavoittelemaan entistä enemmän. Heitä seurannut lamasukupolvi kokee työnsä vaativana, työelämän paineet seuraavat heitä usein myös vapaa-ajalle. Heidän työtänsä leimaavat työsuhteiden katkonaisuus, työelämän tukirakenteiden puuttuminen sekä yksinäisyys töissä. (Mononen 2014, 10 - 20.)

4.4 Hoitajien välinen työyhteisöviestintä

Terveystieteiden tutkimuksissa työskentelevien sukupolvien määrä on suuri. Amerikkalaisen tutkimuksen mukaan hoitoalalla työskentelee neljä eri sukupolvea. Suomalaisen tutkimuksen mukaan määrä Suomessa on jopa kuusi eri sukupolvea. Suurten ikäluokkien eläkkeelle jäädessä nuoremmat sukupolvet korvaavat nopeasti iäkkäämmät työntekijät. Kiireen ja jatkuvan muutoksen vuoksi työelämä koetaan entistä kuormittavampana. Vanhemmat sukupolvet ovat kokeneet luottamuksellisuuden ja protestanttisen työetiikan tärkeiksi työpaikoilla. Suuret ikäluokat sitoutuivat työhönsä ja heidän työetiikkansa oli vahva, sekä työltä etsittiin tarkoituksenmukaisuutta, merkityksellisyyttä ja mahdollisuutta toteuttaa itseään. (Mononen 2014, 6.)

Huumori on keskeinen osa hoitajien kokemaa yhteisöllisyyttä. Tähän liittyy vahvasti toisista välittäminen ja kasvaminen ihmisenä. Nämä arvot ja vuorovaikutus toisten kanssa kuvataan luonnolliseksi osaksi ihmisyyttä. Huumori auttaa selventämään vuorovaikutussuhteita, jolloin ystävät, työtoverit ja huumorikaverit pystytään erottamaan kollegojen keskuudesta. Huumori auttaa toisten elämään ja ajatuksiin tutustuessa. (Vesa 2009, 75, 113.)

Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden toimintaan sekä heitä koskeviin vuorovaikutustilanteisiin kohdistetaan paljon paineita. Rakenteelliset muutokset sosiaali- ja terveysalalla, supistamispaineeet, ammatillisen koulutusjärjestelmän muutokset, yhteiskunnan taloudellinen tilanne, asiakkaiden / potilaiden määrä sekä hoitotyön odotukset muodostavat sekä ulkoisia että sisäisiä paineita hoitajien viestintään. Vuorovaikutussuhteet ihmisten välillä ovat monisyisiä. Ihmisten väliset suhteet riippuvat siitä, miten vastaanotetaan viestejä; jonkin ilmaisun käyttäminen voi aiheuttaa ongelmia toisen ihmisen kanssa ja toisen kanssa toimia hyvin. Puhuessamme ilmaisemme suhdetta viestin vastaanottajaan. Tämä näkyy esimerkiksi äänenpainossa, äänenvoimakkuudessa, sekä nonverbaalissa viestinnässä. Nämä ovat kielen paralingvistiikan piirteitä. (Silvennoinen 2004, 258 - 260.)

Hoitovirheiden yleisimpiä syitä ovat kommunikaatiossa tapahtuvat virheet. Teknologia, välineet, organisointi ja ihmisen suorituskky ovat nousseet räjähdysmäisesti viimeisen 40 vuoden aikana ja tämä tuo haasteita kommunikaatioon. Terveysthuollon luonne on riskialtis, monimutkainen, epävarma ja aikataulupaineinen. Terveysthuollon sektorin erottaa muista korkeanriskin työyhteisöistä esimerkiksi yhtenäisten toimintatapojen puutteesta joissakin tapauksissa toimintatavat ovat ristiriidassa keskenään, eivätkä työntulokset ole aina ennalta arvattavissa. Hoitotyön työyhteisöviestinnän on oltava yhtä monitahoista kuin työympäristö, jota viestinnän avulla kontrolloidaan. Hoitotyöntekijät toimivat erilaisissa ryhmissä, jotka saattavat olla määrittelemättömiä, sulautuneita ja päällekkäisiä. He kohtaavat monia rajoituksia suorittaessaan monimutkaisia aktiviteettejä, joilla on rutiininomaisesti merkittäviä vaikutuksia. Työn johtamisella voidaan kehittää toimintatapoja, toimintamalleja, resursseja ja rajoituksia, jotka tukevat sekä muokkaavat työn tekemistä. (Nemeth 2008, 3 - 5.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä

Opinnäytetyön tarkoituksena on edistää tietoisuutta huumorin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on jakaa tietoa huumorista hoitajien välisessä työyhteisöviestinnässä. Opinnäytetyön tehtävänä on tuottaa posterit, jossa käsitellään huumorin vaikutuksia työhyvinvoinnin kehittäjänä.

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallista opinnäytetyötä käytetään vaihtoehtona tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Tämän tavoitteena on tuotos, joka hyödyttää työelämää. Se voi olla ohjeistus, opas, toiminnan uudelleen organisointi, kirjanen, näyttely, tapahtuma tai koulutus. Toiminnallisen opinnäytetyön päämääränä on aina konkreettinen tuotos. Lopullisen tuotoksen laadullinen vaativuus vaihtelee aloittain. Tavoitellut päämäärät voidaan tunnistaa kokonaisilmestä, joka muodostuu viestinnän ja visuaalisuuden eri keinoista. Tärkeänä osa-alueena painotuotteessa ovat mielikuvat, joita tuotteella halutaan viestittää. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9, 51 - 52.)

Toiminnallisessa opinnäytetyön menetelmässä ei ole välttämätöntä käyttää tutkimuksellisia menetelmiä. Tiedon ja aineiston kerääminen on tarpeellista harkita tarkasti, ettei opinnäytetyön työmäärä kasva tarpeettoman suureksi. (Vilkka & Airaksinen 2003, 56.) Opinnäytetyössä avattiin kuitenkin perusteellisesti huumoria käsitteenä, käyttäen lähteenä useita väitöskirjoja sekä muuta kirjallisuutta. Tarkoituksena oli saavuttaa laadukas opinnäytetyö.

Työelämälähtöisenä tehty opinnäytetyö voidaan toteuttaa projektina. Tärkeitä asioita projektissa ovat järkevä aikataulutus, työtavan ja ryhmäprojektin pelisääntöjen määrittely, sekä lopullisen tuotoksen päämäärä ja esittely. Kolmikantaperiaatteen toteutuminen vaatii työelämän edustajan, opinnäytetyön tekijöiden sekä ohjaajien osallistumista jo suunnitteluvaiheessa. Ohjaajille annettavat väliraportit kertovat projektin edistymisestä, niiden avulla voidaan seurata alkuperäisessä suunnitelmassa pysymistä. (Vilkka & Airaksinen 2003, 47 - 49.) Opinnäytetyö suunniteltiin ja toteutettiin projektimallin mukaisesti. Tuotoksena oli tieteellinen posterit Being-Well Työhyvinvointipalvelut Oy:lle.

6.2 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyöpäiväkirja toimii keinotekoisena muistina ja auttaa muistamaan ratkaisuja kirjoitusprosessin eri vaiheista sekä sitä, miten niihin päädyttiin. Opinnäytetyön raportti perustuu päiväkirjamerkintöihin, se on tarpeellinen heti prosessin alusta alkaen. Toimeksiantoon perustuvassa opinnäytetyössä on vaara työn laajuuden kasvamisesta yli tavoitteiden ja ammattikorkeakoulun opinnäytetöihin varatun ajan. (Vilka & Airaksinen 2003, 18 - 19.) Opinnäytetyön prosessissa opinnäytetyöpäiväkirjan tekeminen oli tärkeää. Opinnäytetyön myöhemmissä vaiheissa oli helppo palata tarkastelemaan aiempia prosessin vaiheita. Tämä helpotti suuresti opinnäytetyön tekemistä ja motivoi myös pysymään aikataulussa.

Opinnäytetyön aihe valittiin kevään 2017 ammattietiikan kurssia tehdessä. Aihepiiriksi valikoitui huumori hoitotyössä, sekä sen vaikutus työhyvinvointiin. Aiheenvalinnan yhteydessä otettiin yhteyttä useisiin mahdollisiin toimeksiantajiin. Nämä yhteydenotot eivät kuitenkaan johtaneet toimeksiannon laatimiseen. Päädyttiin tiedustelemaan Pirjo Vesalta aiheesta, joka johti toimeksiantosopimukseen (liite 2) hänen yrityksensä Being-Well Työhyvinvointipalvelut Oy:n kanssa. Keskustelu toimeksiantajan kanssa selkeytti aiheen rajaamista. Aiheeksi valikoitui huumori hoitajien välisessä kommunikaatiossa. Keskustelussa kiteytyi ajatus posterin tekemisestä.

Being-Well Työhyvinvointipalvelut Oy keskittyy pääasiassa työhyvinvointiin liittyvien koulutuksien ja erilaisten organisaatioiden työnohjaukseen sekä kehittämiseen. Yhtiö perustettiin vuonna 2010 ja on tällä hetkellä ei-toimivassa tilassa johtuen perustajansa toisista tehtävistä. Posterin muokkaamis- ja myyntioikeudet päätettiin jakaa niin toimeksiantajayritykselle kuin opinnäytetyön tekijöillekin.

Kevät 2018 alkoi opinnäytetyön aloituspalaverilla, jossa aihe hyväksyttiin. Tiedonhaun prosessi aloitettiin etsimällä ensin lähteitä huumorin historiasta sekä huumorista työhyvinvoinnin edistäjänä. Tiedonhakua laajennettiin kevään 2018 aikana työhyvinvoinnin ja työyhteisöviestinnän huumorin lisäksi. Opinnäytetyön ohjaajien kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta päädyttiin lisäämään keskeisiksi käsitteiksi työyhteisöviestintä ja työhyvinvointi, sillä nämä käsitteet liittyivät olennaisesti toisiinsa opinnäytetyössä. Tiedonhakuprosessin jälkeen aloitettiin opinnäytetyön kirjoittaminen. Opinnäytetyötä kirjoittaessa

päädyttiin aloittamaan jokainen päivä lukemalla humoristisia kertomuksia hoitotyöstä (Marttila 2011, 1 - 155.) ja tämä itsessään paransi työmotivaatiota aiheeseen ja auttoi sisäistämään hoitajien välistä huumoria. Opinnäytetyön lopulliseksi määritelmäksi valikoitui huumori työhyvinvoinnin ja työyhteisöviestinnän edistäjänä.

Opinnäytetyön tietopohjan valmistumisen jälkeen aloitimme opinnäytetyön tuotoksen valmistamisen. Posterintekoprosessi on kuvattu myöhemmin opinnäytetyössä. Tuotoksen valmistuttua osallistuimme 18.5.2018 opinnäytetyön seminaariin, jossa tuotos esiteltiin ja vertaisarvioitiin. Vertaisarvioinnin perusteella muokattiin opinnäytetyön raporttia opinnäytetyön prosessin ja posteriprosessin osalta. Vertaisarvioijat antoivat rakentavasti palautetta, jonka avulla raportointia oli helppo viimeistellä. Toimeksiantajan kanssa käytiin lopullinen palautekeskustelu 28.5.2018.

6.3 Tiedonhaku

Tiedonhakuprosessi opinnäytetyötä varten aloitettiin suorittamalla internethakuja eri hakukoneilla. Hakusanoina käytettiin opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä sekä avainsanoja, kuten huumori hoitotyössä, huumori, humor in nursing, humor, työyhteisöviestintä ja työhyvinvointi. Muodostamalla näistä hakusanoista erilaisia yhdistelmiä saatiin lukuisia hakuosumia. Tuhansista osumista karsimme pois epäkelvollisen materiaalin sekä vanhentuneet lähteet. Osumia hakusanoille löytyi antiikin kreikan kirjallisuudesta aina uusimpaan tutkimustietoon asti. Teoriaosuuden laajetessa suoritettiin lisähakuja uusilla hakusanoilla työyhteisöviestintään ja työhyvinvointiin liittyen.

Aiheesta tehdyt väitöskirjat osoittautuivat tärkeimmiksi lähteiksi opinnäytetyön kirjoittamisessa. Myös muutamat internetlähteet osoittautuivat hyödyllisiksi. Tiedonhakuprosessiin saatiin tukea ammattikorkeakoulun sekä Itä-Suomen yliopiston kirjastoista. Tämä nopeutti osaltaan opinnäytetyöprosessia. Tiedonhaku oli kuitenkin aikaa vievä prosessi, joka jouduttiin jakamaan useille eri päville. Myös tiedonhaku ja kirjoitusprosessi jaettiin eri päville, tiedon jäsentämisen vuoksi. Tiedon valikoiminen ei aina ollut yksinkertaista, minkä johdosta päädyttiin jättämään pois runsaasti luettua materiaalia. Tiedonhakuprosessin aikana löytyi useita lähteitä, joiden otsikointi ja sisältö olivat ristiriidassa keskenään.

6.4 Posterin suunnittelu

Pohdittaessa aiheanalyysin osa-alueita tärkeintä on opinnäytetyön rajaus ja kohderyhmä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 38). Kohderyhmä valikoitui aiheajauksen yhteydessä, kun päätettiin valmistaa Being-Well Työhyvinvointipalvelut Oy:lle posteriksi osana heidän koulutuksiaan. Kohderyhmänä ovat koulutukseen osallistuvat hoitoalan ammattilaiset. Posteriksi toimii myös itsenäisenä informaation antajana, sen sijoituspaikaksi suunniteltiin hoitajien taukotila.

Toimeksiantajan kanssa käytyjen keskustelujen perusteella posterin sisällön rungoksi määriteltiin Pirjo Vesan väitöskirjan tuloksista tehty kaavio. Kaavion pohjalta tehtiin tieteellinen posteriksi, jonka sisällöksi pyrittiin valitsemaan huumorin vaikutuksista mahdollisimman laaja ja monipuolinen sisältö työhyvinvoinnin edistäjänä. Tiivis yhteistyö toimeksiantajan kanssa helpotti posterin sisällön tekemistä ja valintaa. Posterin sisällön lopulliset sanamuodot muokkaantuivat prosessin edetessä. Posterin tuottamiseen käytettiin Microsoft Publisher 2010-ohjelmaa sen monipuolisuuden ja helppokäyttöisyyden vuoksi. Posteriksi toteutettiin tieteellisenä posterina, jossa on paljon informaatiota. Posteriksi luetaan tällöin taukojen aikana, tavoitteena olisi, että se herättää työyhteisössä pohdintaa työyhteisön huumorin käytöstä.

Posterin suunnitteluvaiheessa haluttiin sille ammattimainen ulkoasu, jonka vuoksi valittiin taiteilija tuottamaan posterin piirroshahmot. Sopimuksessa taiteilija Hanna Maksimaisen kanssa sovittiin piirrosten muoto ja tarkoitus sekä aikaraja, jolloin piirrokset tulivat toimittua.

6.5 Posterin toteutus

Posterin tekeminen alkoi suunnittelemalla yksinkertaisia versioita ensin paperille. Mallipohjien jälkeen alkoi itse posterin tekeminen sähköiseen muotoon, jossa ensimmäiseksi alkoi Microsoft Publisherin käyttämisen opetteleminen. Kuvat valittiin yhteistyössä taiteilijan kanssa. Kuvat sisälsivät humoristisia hahmoja hoitotyön päivittäisistä toiminnoista ja ammattilaisista. Taiteilija toimitti piirrokset sopimuksen mukaisesti. Tämän jälkeen päädyttiin käyttämään valokuvausliikkeen ammattilaista posterin sommittelussa

sekä piirroshahmojen digitalisoinnissa. Digitalisointi suoritettiin skannaamalla sekä editoimalla kuvia Adobe Photoshop - ohjelmalla. Posterin kuvat liitettiin sähköiseen versioon sisällön tuottamisen jälkeen, mikä johtui prosessin aikataulutuksesta.

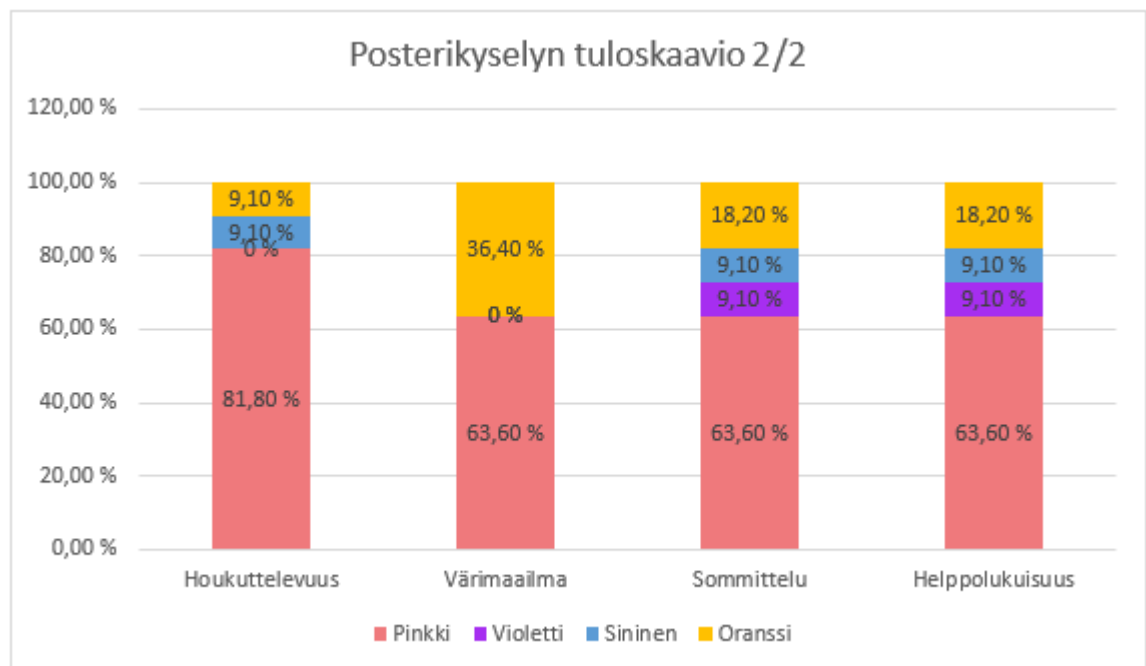
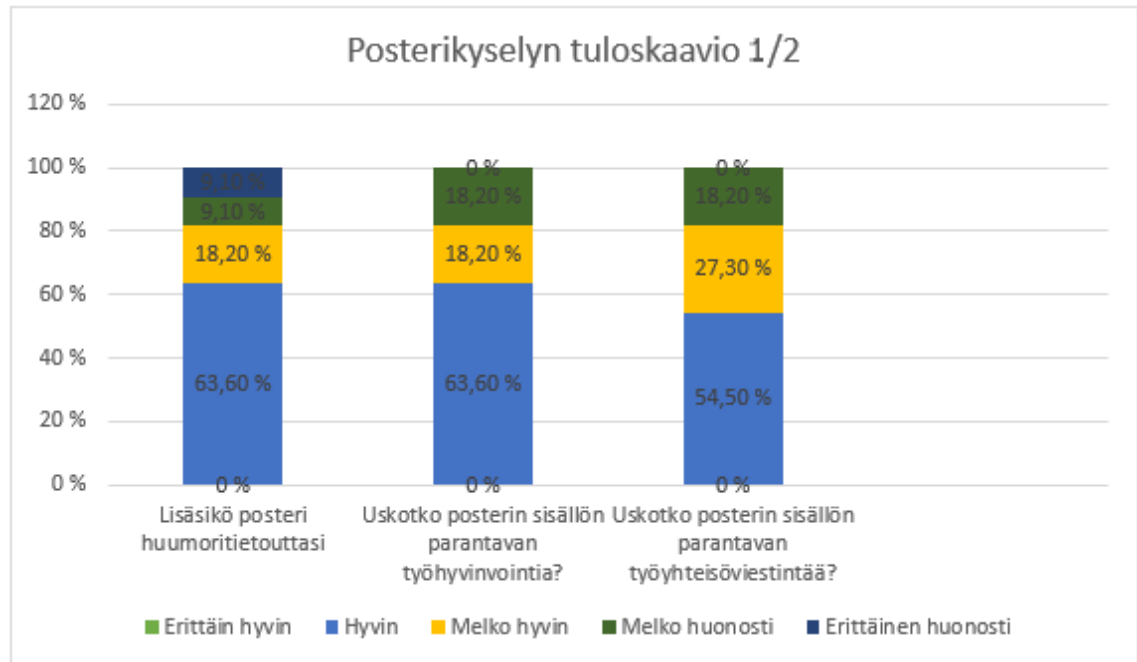
Posterin muokkaantui noin kymmenen erilaisen version aikana, jolloin lauserakenteet alkoivat muuttua yksinkertaisempaan muotoon. Posterin työstämisen aikana kysyttiin mielipidettä tekijöiden lähipiireiltä ja opiskelutovereilta posterin sisällöstä, sekä ulkoasusta. Posterin ulkoasuun kysyttiin mielipidettä mainonnan ammattilaiselta, joka antoi hyviä neuvoja visuaaliseen ulkoasuun ja rakenteeseen. Tiivis yhteistyö toimeksiantajan kanssa auttoi myös posterin muokkaamisessa. Näiden perusteella muokattiin useita versioita, joista lähes valmis lopputuotos valittiin. Posterista tehtiin myös englanninkielinen versio (liite 3), jota voi hyödyntää kansainvälisissä koulutuksissa sekä työyhteisöissä ulkomailla. Englanninkielisen version kääntäminen suomesta englanniksi oli haastavaa. Englanninkielisen version tekemisessä käytettiin kahta eri englanninkielien opettajaa tarkastamaan tuotoksen kieliasu ja lauserakenteet. Lopullinen posterin muotoutui esitestauksen ja arvioinnin jälkeen. Erilaisia versioita posterista koko prosessin aikana tehtiin noin 30 kappaletta. Saadulla palautteella oli suuri merkitys lopullisen tuotoksen syntymisessä.

6.6 Posterin esitestausta ja arviointi

Posterin esitestausta varten tulostettiin neljä ulkoasultaan erilaista posteria (liite 4). Ulkoasun eroavaisuudet olivat fonteissa sekä väreissä. Värimaailmoja posterin esitestaustavioihin olivat sininen ja violetti, sininen ja valkoinen, kaksi vaaleanpunasävyä, sekä oranssi ja ruskea. Esitestausta suoritettiin kahdessa vaiheessa, joista ensimmäinen suoritettiin Karelia-ammattikorkeakoulun ilmoitustaululla yhden päivän ajan, jolloin opiskelijat sekä henkilökunta saivat yksinkertaisella tukkimiehen kirjanpidolla äänestää parhaan posterin ulkoasun perusteella. Palautetta saatiin 48 kappaletta. Oranssi posterin sai 12 ääntä, sininen 4, pinkki 28 ja violetti 4. Vapaata palautetta kerättiin myös erillisellä lapulla, johon sai vapaasti kirjoittaa posterista kehitysideoita. Palautteet koskivat fonttikoa ja tekstin luettavuutta.

Tämän jälkeen posterin sijoitettiin hoitajien taukotilaan, joka vastasi posterin suunniteltua sijoitusta työpaikoilla. Työyhteisö, johon posterin esitestausta sijoitettiin, oli suhteellisen

pieni alle 30 henkilöä. Työyhteisö halusi pysyä nimettömänä, mikä myös osaltaan helpotti palautteen vastaanottamista, sillä jos työyhteisö olisi nimetty, se olisi vaatinut erillisen tutkimusluvan hankkimista organisaatiolta. Palautetta kerättiin ulkoasusta, sisällön vaikuttavuudesta työhyvinvointiin sekä työyhteisöviestintään. Vapaata palautetta saatiin kuusi kappaletta. Kaikki palaute päätettiin kerätä nimettömänä, vailla palkkiota, jotta palaute olisi mahdollisimman objektiivista. Palautteesta päädyttiin laatimaan kaksi tulosaaviota, joista selviää vastausten jakauma. Värimaailman, houkuttelevuuden, sommitte-
lun ja helppolukuisuuden osalta tulokset olivat samankaltaisia Karelia-ammattikorkeakoulun palautteen kanssa. Tuloksista pystyi päättelemään, että kahden eri vaaleanpunasävyin posterin ulkoasu oli eniten ihmisiä miellyttävä. Työyhteisö arvioi myös posterin vaikuttavuutta työyhteisöviestintään, huumoritietouteen, sekä työhyvinvointiin. Saatujen palautteiden perusteella huumoritietouden ja työhyvinvoinnin lisääntymisen arvioi hyväksi 63,6 prosenttia vastaajista. Työyhteisöviestintää hyvin edistäväksi posterin arvioi 54,5 prosenttia. Vapaan palautteen perusteella päädyttiin kasvattamaan posterin paperikokoa koosta A2 kokoon A1 ja muokkaamaan fontteja sekä näiden kokoa luettavuuden helpottamiseksi. Opinnäytetyön seminaarissa palautetta saatiin vertaisarvioijilta, ohjaajilta ja toimeksiantajalta. Innovatiivinen palaute posterin monipuolisempaan sijoitettavuuteen mahdollisti myös A2-kokoisen kustannustehokkaan posterin käytön muun muassa wc-tiloissa, joissa posteria voidaan lukea lähempää. Palautetta posterista saimme koko prosessin aikana myös lähipiiriltä sekä toimeksiantajalta ja ne omalta osaltaan vaikuttivat lopullisen posterin syntymiseen. Toimeksiantajalle posterin lopulliset versiot palautettiin palautekeskustelun yhteydessä 28.5.2018. Toimeksiantajan palautteessa tuli esille hyvä yhteistyökyky, luontevuus vuorovaikutuksessa, prosessi eteni nopeasti, sekä yhteistyö oli miellyttävää. Kysymykset toimeksiantajalle osattiin esittää selkeästi ja hyvin. Posterin ulkoasua toimeksiantaja piti modernina ja räväkkänä, sekä positiivisena. Sisältö vastaa hyvin toimeksiantajan viitekehystä sekä toimii hyvin huumoritietouden lisääjänä. Toimeksiantaja jää pohtimaan posterin käyttömahdollisuuksia.



7 Pohdinta

7.1 Tuotoksen tarkastelu

Posteria voi käyttää puhe-esityksen havainnollistamiseen, ja sen avulla osallistujat voivat palata aiheeseen vielä myöhemminkin. Hyvään posteriin tiivistyy esityksen keskeinen

sisältö. Värikkäät kuvat, piirroksat, miellekartat, selkeät ja iskevät sanonnat ovat osa hyvää posteria. (Tarkoma & Vuorijärvi 2010, 70 - 71.) Posterin paperikooksi valittiin A2 (420 mm x 594 mm) painotalojen hintavertailujen perusteella. Kuitenkin posterin lopulliseen kokoon vaikutti olennaisesti sen luettavuus. Palautteiden perusteella posterin koko vaihdettiin kokoon A1. Kuitenkin kokoa A2 voidaan hyödyntää pienemmissä tiloissa katselumatkan ollessa lyhyempi.

Suuren formaatin posterilla tarkoitetaan A2-paperikoon tai sitä suurempaa posteria. A2-paperikoossa on noin 500 sanaa ja A1:ssä (594 mm x 841 mm) 800 sanaa. Fonteiksi tulee valita mahdollisimman helppolukuisia fontteja, joista esimerkkeinä ovat Arial, Helvetica ja Times New Roman. (University of South Wales, 2018.) Posteria muotoillessa käytettiin suuren formaatin kokoa, joka valikoitui usean osa-alueen ja tekstipohjan laajuuden vuoksi. Tämän ohjeen perusteella posterista muotoiltiin hyvin informatiivinen ja päästiin tavoitteeseen.

Posterin tehtävänä on esitellä ihmisille uusi aihe ja samalla tavoittaa suurempi kohderyhmä kuin esitelmän avulla. Posterin tehtävänä on esittää tutkimuksen keskeiset kohdat tekstin, kuvien ja visuaalisen ulkoasun kautta. Ihmisille, jotka eivät ole tieteellisesti tutustuneet aiheeseen, voidaan posterin avulla kertoa asia mahdollisimman ymmärrettävällä ja selkeällä tavalla. Tieteellistä posteria tehdessä on tärkeää huomioida kohderyhmä ja kirjoittaa heille sopivalla kieliasulla. (Silén 2013, 3, 5.) Posterit suunniteltiin käytettäväksi myös koulutusmateriaalina. Kuitenkaan varsinaista koulutusta, jossa posteria olisi käytetty materiaalina, ei päästy toteuttamaan. Posterin lopulliseksi sijoituspaikaksi suunniteltiin hoitajien tauko- tai/ja wc-tilat. Posterista saadun palautteen perusteella posterit toimii hyvin sekä työyhteisöviestinnän, huumoritietouden että työhyvinvoinnin kehittäjänä. Posterin tavoite lisätä tietoa näiltä osa-alueilta täyttyy myös palautteen perusteella.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Ollakseen luotettava ja eettisesti hyväksyttävä opinnäytetyöltä edellytetään, että tutkimusta tehtäessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Näitä käytäntöjä ovat tiedeyhteisön tunnustamat toimintatavat, kuten rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa, tieteellisen tutkimuksen

mukaiset ja eettisesti kestävät tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät, asianmukaiset viittaukset muiden tutkijoiden tekemään työhön ja julkaisuihin tutkijoita arvostavalla tavalla ja tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi ja tallennus tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Hyviin käytäntöihin kuuluvat myös työhön tarvittavien tutkimuslupien hankinta ja mahdollisesti vaadittavan eettisen ennakointiarvioinnin tekeminen, rahoituslähteiden tai muiden mahdollisten merkityksellisten sidonnaisuuksien ilmoittaminen kaikille asianosaisille ja tutkimukseen osallistuville ja näiden käyminen ilmi tutkimusten tuloksien raportoinnissa. Tutkimuseettisesti on tärkeää myös sopia ennen tutkimuksen aloittamisesta kaikkien osapuolten oikeudet, tekijänoikeutta koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet. Osapuolten tulee myös hyväksyä aineiston säilyttämiseen ja käyttöoikeuteen liittyvät kysymykset niin, että nämä käyvät kaikille osapuolille. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Opinnäytetyössä luotettavuus otettiin huomioon toimimalla mahdollisimman huolellisesti tiedonhaussa, lähdeviittausten merkinnöissä sekä posterin palautteen haku prosessissa. Opinnäytetyön posterin luotettavuutta lisää testiryhmien puolueeton sekä nimetön palaute, joka toimi lopullisen version valintakriteerinä. Tekijänoikeudet otettiin huomioon sopimuksia laadittaessa ja posterin sisällön toteuttamisessa. Lisäksi opinnäytetyön rahoitus ja tekijänoikeuden käyttö ja muutosoikeudet olivat tasapuolisesti jaettu toimeksiantajan ja tekijöiden välillä. Luotettavuuden yhtenä heikentävänä tekijänä tutkimuksen osalta on se, että tämä on molempien tekijöiden ensimmäinen tieteellinen tutkimus, tätä pyrittiin kompensoimaan toimimalla mahdollisimman luotettavasti ja eettisesti jokaisessa työvaiheessa.

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön ovat hyödynnettävissä myös laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit. Luotettavuuden kriteereitä ovat uskottavuus, refleksiivisyys, vahvistettavuus ja siirrettävyys. Uskottavuudella tarkoitetaan tulosten sekä tutkimuksen uskottavuuden osoittamista. Uskottavuutta voidaan vahvistaa keskustelemalla samaa aihepiiriä tutkivien kanssa, tutkimuspäiväkirjaa pitämällä, sekä tutkijoiden on käytettävä riittävästi aikaa tutkittavan aihepiirin parissa. (Kylmä & Juvakka 2007, 128-129.) Opinnäytetyön prosessissa pyrittiin huomioimaan luotettavuuden kriteerit.

Refleksiivisyyden edellytyksenä on se, että tutkija tiedostaa omien lähtökohtiensa vaikutuksen tutkimukseen ja kuvaa lähtökohdat tutkimusraportissa. Tutkimuksen tekijän täytyy osata arvioida tulosten siirrettävyyttä vastaaviin tilanteisiin. Tutkimuksessa tulee ilmetä myös riittävästi tietoa siirrettävyydestä, jotta myös lukija pystyy arvioimaan

siirrettävyyden. (Kylmä & Juvakka 2007, 128-129.) Refleksiivisyys on huomioitu opinnäytetyössä. Molemmat tutkijat olivat kokemattomia tutkimustyössä, mutta ovat työskennelleet pitkään erilaisissa työyhteisöissä, joten työyhteisöviestintä, työhyvinvointi ja huumorin käyttö työyhteisöissä olivat tuttuja. Siirrettävyyden arviointia opinnäytetyössä helpottaa tarkkuus, jolla tutkimusprosessi on kirjoitettu.

Vahvistettavuuden edellytyksenä on koko tutkimusprosessin kokonaisvaltainen kuvaus ja sen kirjaaminen tarkasti. Tutkimusprosessin kirjaaminen täytyy osata tehdä tarpeeksi laajasti, jotta toiset tutkijat voivat seurata prosessin tekemistä ja sen eri vaiheita. Vahvistettavuuden ongelma laadullisessa tutkimuksessa on se, että eri tutkijat voivat päätyä samoista lähdemateriaaleista huolimatta erilaisiin tulkintoihin. Tämä ei kuitenkaan tee tutkimuksesta epäluotettavaa, sillä erilaisten tulkintojen avulla ymmärrys tutkimuskohteesta lisääntyy. (Kylmä & Juvakka 2007, 128-129.) Opinnäytetyön prosessista laadittu päiväkirja auttaa tarkastelemaan opinnäytetyön vahvistettavuutta kuvaamalla tarkasti prosessin vaiheita.

Lähteiden valinta ja lähdekriittisyys vaativat taitoa. Alustavan lähdeaineiston kriittinen arviointi lähteen uskottavuuden laadun ja iän osalta on tärkeää. Alan kirjallisuuden seuranta ohjaa ajantasaisten lähteiden käyttöön. Lähteiden käyttötavasta johtuen lukijalle välittyy kuva tuona hetkenä olleesta alan tietotasosta. Lähteiden laatu on tärkeää ja tulee pyrkiä ensisijaisten lähteiden käyttöön. Toissijaisten lähteiden käyttö on ensisijaisten tiedonlähteiden tulkintaa. Käsikirjojen, oppikirjojen ja opinnäytetyön ohjeiden käyttöä lähteinä tulisi välttää. Lähteiden tarkastelussa ensisijaisen tärkeää on tarkkailla kirjoittajan sanavalintoja, ilmaisutyyliä, painotuksia ja vivahteita. Näiden perusteella tarkastellaan lähteen käyttökelpoisuutta ja luotettavuutta. (Vilka & Airaksinen 2003, 72-73). Opinnäytetyössä pyrittiin valitsemaan mahdollisimman tuoreet lähteet. Kuitenkin huumorin historiaa tutkiessamme valitsimme lähteitä aina klassisesta ajasta saakka. Opinnäytetyön tietoperustan tekemisessä käytettiin lähteenä useita alan väitöskirjoja. Lähteiden määrä sekä lähdekriittisyys ovat lisääntyneet työn edetessä.

Plagiointi on toisen ajatusten ja ideoiden esittämistä ominaan. Myös epäselvät ja vaillinaiset viittaukset ovat plagiointia. (Vilka & Airaksinen 2003, 78.) Opinnäytetyötä tehdessä kiinnitettiin erityistä huomiota lähdeviittausten tekemiseen. Myös posterin tekemisessä pidettiin huolta siitä, ettei plagioida toisten tekemiä kuvia tai mainoslauseita.

Opinnäytetyön posteria tehtäessä eettisyyteen kiinnitettiin huomiota kysymällä posterista palautetta sairaanhoitajaopiskelijoilta, jotka osallistuivat päättämään posterin ulkoasusta. Palautetta posterista kerättiin myös hoitajien taukutilassa, minkä pohjalta päätettiin posterin lopullinen koko ja ulkoasu. Palautteen kerääminen kohderyhmältä lisäsi osaltaan posterin luotettavuutta. Opinnäytetyön eettisyyden lisäämiseksi käytettiin monipuolisesti lähteitä huumorista, työhyvinvoinnista sekä työyhteisöviestinnästä.

7.3 Ammatillinen kasvu

Aiheen tutkiminen avasi uusia näkökulmia oman huumorintajun analysointiin, sekä lisäsi ymmärrystä sosiaalisille rajoille, joita huumori muodostaa työyhteisöissä. Oli mukavaa huomata, kuinka asiantuntijuus lisääntyi huumorin, työhyvinvoinnin ja työyhteisöviestinnän osalta työskentelyn aikana. On tiedostettu, kuinka tärkeä osa hoitotyön sujuvuuden kannalta huumori ja työyhteisöviestintä on. Toimivan työyhteisöviestinnän kautta voidaan merkittävästi lisätä työhyvinvointia, työn tehokkuutta ja tuottavuutta. Oman huumorin käytössä tapahtui merkittävää kehittymistä. Opittiin ymmärtämään paremmin sopivan ja sopimattoman huumorin vaikutuksia niin työyhteisöissä kuin omassa elämässä. Opinnäytetyötä tehtäessä tutustuttiin huumorin lisäksi myös sukupolvien välisiin eroihin työelämässä. Eri sukupolvilla on myös erilainen suhtautuminen työelämään. Tämän perusteella ymmärrettiin myös huumorin erilaisuus eri sukupolvien välillä. Tämä aiheuttaa haasteita työyhteisön sisäisessä viestinnässä ja kanssakäymisessä, vaikuttamalla voimakkaasti työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tekeminen auttoi ymmärtämään tieteellistä tutkimusprosessia, projektisuunnittelua, tiedonhakua ja kirjoitusprosessia. Tieteellisen työn eettisyyden ja luotettavuuden huolellisen tarkastelun tärkeys harjaantui prosessin edetessä. Opinnäytetyön posterin eri työvaiheet vahvistivat tietoisuutta posterin vaikuttavuudesta informaation levittäjänä. Hyvän posterin tekeminen vaatii pohjakseen laadukasta tieteellistä tutkimusta ja aikataulutusta. Se vaatii myös runsaasti erilaisia versioita, joita tehdessä hyödynnetään esitestausta sekä vertaisarviointia. Kymmenien posteriversioiden valmistamisen aikana kehittyi näkemys siitä, millainen hyvän posterin tulee olla ja millaisia työkaluja posterin tekeminen vaatii.

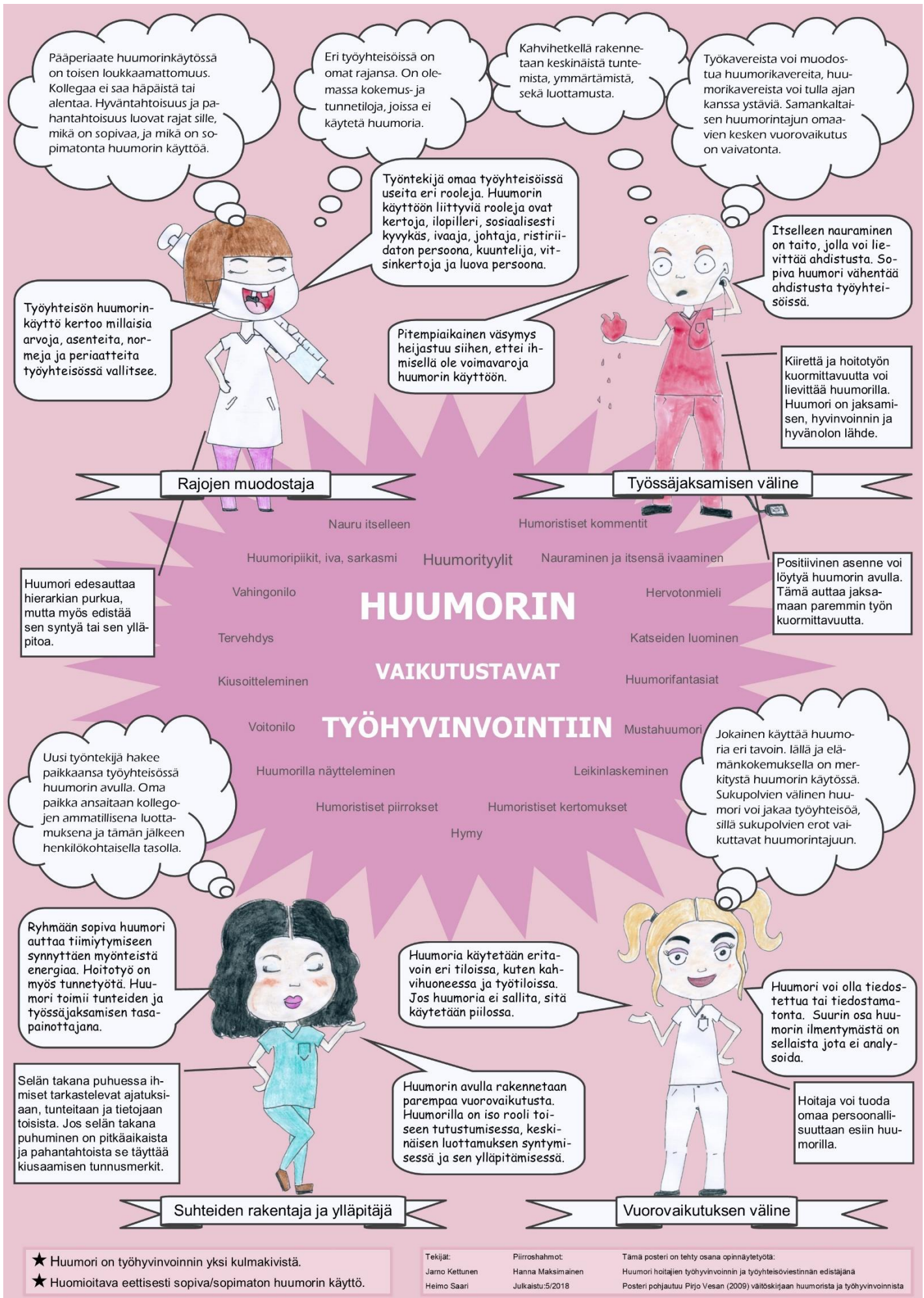
7.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämismahdollisuudet

Opinnäytetyö on tehty hyödynnettäväksi koulutusmateriaalina tai jaettavaksi suoraan työpaikoille tarkoituksena lisätä tietoisuutta huumorin vaikutuksista työhyvinvoinnin kehittäjänä. Hoitotyön huumorista on tehty tutkimuksia, mutta tiedon hyödyntäminen työelämässä on jäänyt vähäiseksi. Tämän edistämiseksi voi opinnäytetyöstä tehdä työkalun, jolla voidaan kehittää työyhteisön huumorinkäyttöä. Huumorin vaikutuksista työhyvinvointiin ja työyhteisöviestintään voi tehdä koulutuksia tai posterin jakamaa tietoa voi syventää tekemällä useampia postereita aiheesta ja ”pilkkomalla” aiheet pienempiin osaluokkiin. Aiheesta voisi tehdä myös pelkästään työnantajille sekä johtajille suunnatun tietopaketin. Posterin sisältö perustuu uusimpaan tutkimustietoon. Tämä mahdollistaa posterin hyödynnettävyyden vielä vuosien ajan.

Lähteet

- Alho, O. 1988. Hulluuden puolustus. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Bégat, I, Ellefsen, B & Severinsson, E. 2005. Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being- a Norwegian study. *Journal of Nursing Management* / 13(3).
- Castro Alves, P, Faria Neves, V, DelaColeta, M, Fatima Oliveira, A. 2012. Evaluation of well-being at work among nursing professionals at a University Hospital. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 20(4)
- Darwin, C. 1965. The expressions of the emotions in man and animals. London: The University of Chicago Press
- Franzini, L. 2012. Just Kidding:Using humour effectively. Plymouth-United Kindom: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Gremigni, P. 2014. Humor and Health promotion. Dionigi A. Humor Theories. Forabosco, G. Platt, T. Gelotophobia: The fear of Being laughed at. New York. Nova Science Publishers, Inc.
- Hietalahti, J. 2016. The Dynamic Concept of Humor. Jyväskylä. Publishing Unit, University of Jyväskylä.
- Kantolahti, T. Tietoa ja tutkimuksia työhyvinvoinnista. STM, Työ- ja tasa-arvo-osasto / TTO / Toimintapolitiikkayksikkö / TY. www.stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista 31.5.2018
- Kylmä, J & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Marttila, M. 2011. Parantunut hoidosta huolimatta- päättömiä potilaskertomuksia 1 ja 2. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Mononen, S. 2014. Z-sukupolvi hoitotyössä. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20141340/urn_nbn_fi_uef-20141340.pdf. 15.3.2018.
- Mäkinen, J.P, Bordi, L, Heikkilä-Tammi, K, Seppänen, S & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin Kuormitus- Ja Voimavaratekijöihin Liittyvä Työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3491-7>. 15.2.2018.
- Nemeth, C. 2008. Improving Healthcare Team Communication. USA: Ashgate Publishing Company.
- Niemi, T, Nietosvuori, L & Virikko, H. 2006. Hyvinvointialan viestintä. Helsinki. Edita Publishing Oy.
- Oring, E. 2003. Engaging Humor. United States of America. University of Illinois Press.
- Otala, L & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Raskin, V. 2008. The primer of humor research. New York. Mouton de Gruyter. Carrel, A. Humour research, Morreall, J. Applications of humour:Health, the workplace, and education. Ruch, W. Psychology of humor. Oring, E. Humor in anthropology and in folklore. Mintz, L. Humour and popular culture. Kuipers, G. The sociology of humor. Kuipers, G. The sociology of humor.
- Silén, S. 2013. Tieteellinen poster. www.koppa.jyu.fi/avoimet/hum/tvt/tiedonvisualisointi/Posteriluento%20ilman%20kuvia.pdf. 5.2018.

- Spence Lachinger, H-K. Fida, R. 2014. New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. Elsevier GmbH.
- Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Suomi Sanakirja 2018 <https://www.suomisanakirja.fi/> 30.1.2018
- Tarkoma, E & Vuorijärvi, A. 2010. Ammattisuomen käsikirja. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Tiainen, A-I. 2014. YAMK työelämää kehittämässä, sosiaali- ja terveysalan näkökulmia työhyvinvointiin. Joensuu: LaserMedia Oy.
- University of South Wales Prifysgol De Cymru. How to Create a Large Format Poster. <http://uswprintanddesign.co.uk/howtolarge/> 4.4.2018
- Utriainen, K, Ala-Mursula, L & Virokangas, H. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 9(1)
- Varantola, K. Launis, V. Helin, M. Spoof, S. Jäppinen, S. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Vesa, P. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Tampereen yliopisto. Hoitotiede. Väitöskirja.
- Vilkka, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. BoD – Books on Demand.
- Åback, E & Rissa, K. 2016. Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. Helsinki. Työturvallisuuskeskus TTK.

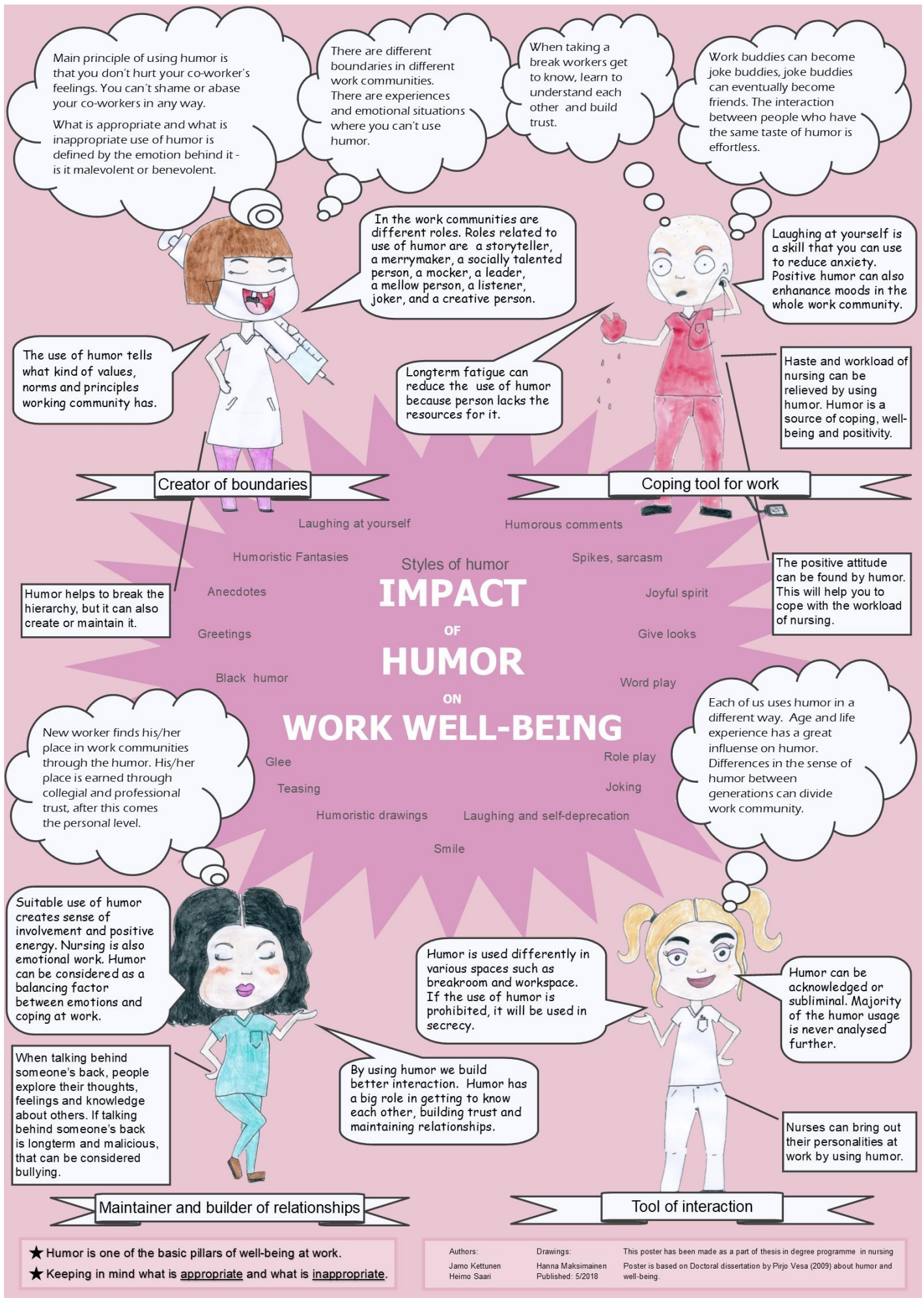


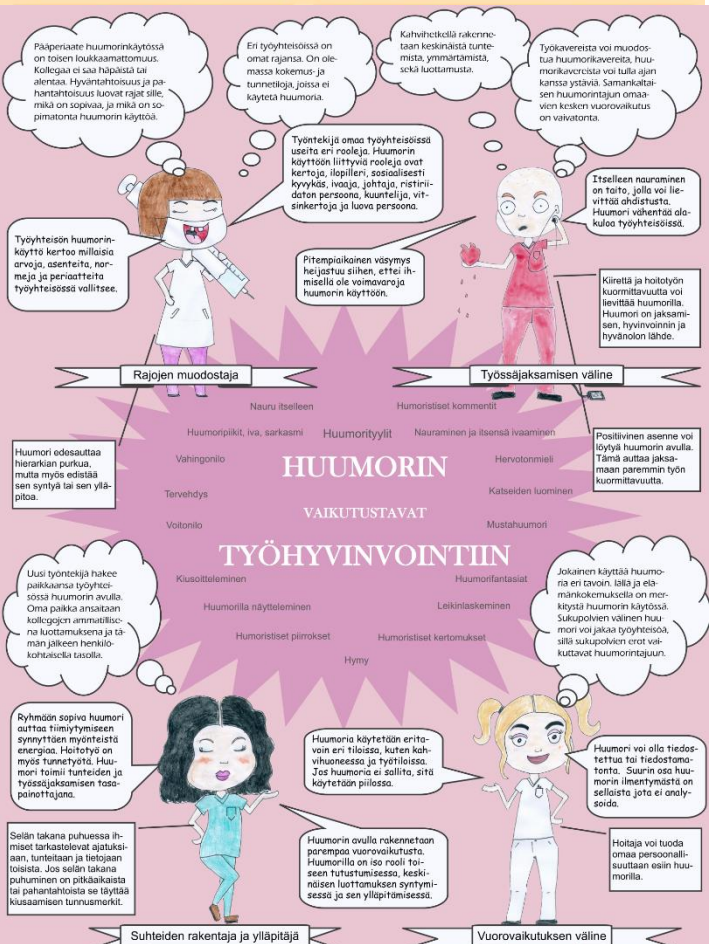
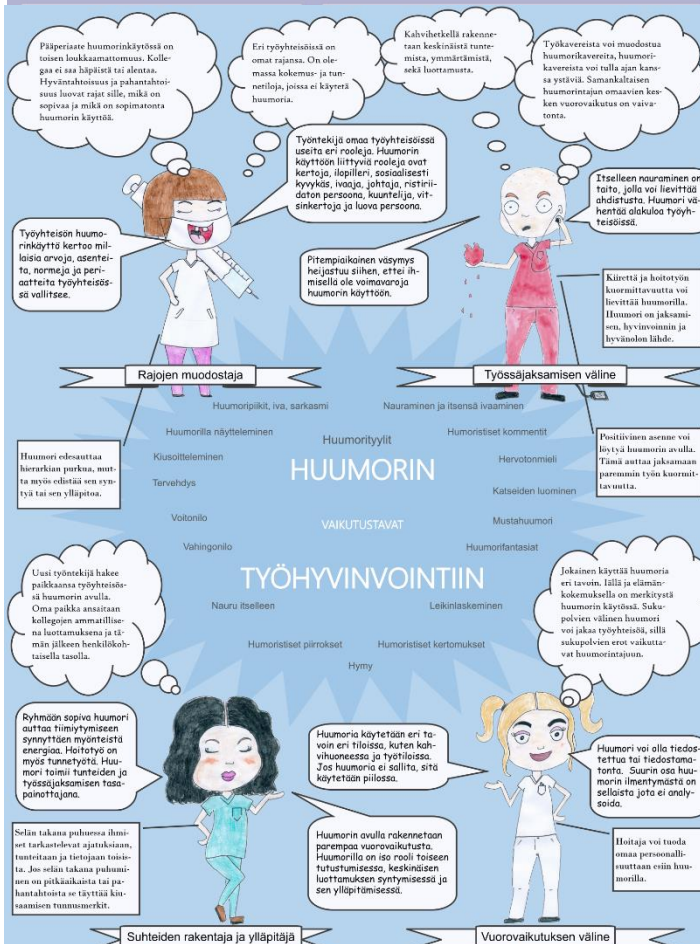
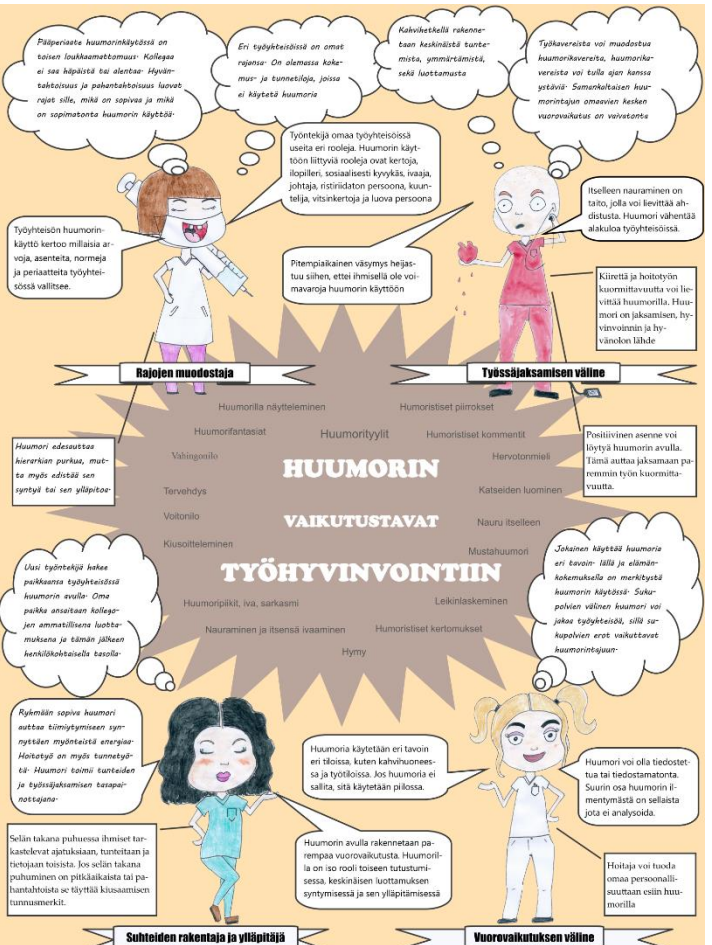


OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSiantosopimus

Tämä sopimus soveltuu käytettäväksi ainoastaan sellaisten opinnäytetöiden yhteydessä, joita toteutetaan ammattikorkeakoulun ulkopuolisen rahoituksen hankkeessa.

Toimeksiantaja	Nimi (esim. yritys) <i>Being - Well Työhyvinvointipalvelut Oy</i> Yhteystiedot (yhteyshenkilö, puhelin, sähköposti) <i>Merja Lehto 020-3299704 pikivesu@mc.com</i> Työn aihe HUUMORI HOITAJIEN TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖYHTEISÖViestinnän edistäjänä		
Tekijät	Nimet	<i>HEIMO SAARI</i> <i>JARNO KETTUNEN</i>	
	Katuosoite	Opiskelijanumerot	Postinumero
	Puhelin	Sähköpostiosoite	
	Suoritettava tutkinto	Ryhmätunnus	
Karelia-amk	Yhteyshenkilön nimi (Ohjaaja)	Tehtävänimike	
	Toimipaikka ja osoite		
	Puhelin	Sähköpostiosoite	
Hanke	Opinnäytetyö liittyy seuraavaan Karelia-amk:n ulkopuolisen rahoituksen hankkeeseen (hankkeen nimi, hankenumero, rahoituslähde/-ohjelma): Toimeksiantosopimuksen ehdot		
Ohjaus	Ohjaaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämiä ohjeita ja neuvoja. Ammattikorkeakoulu ja Ohjaaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.		
Dokumentointi	Karelia-amk:ssa toteutetaan avointa toimintakulttuuria, mikä tarkoittaa, että myös opinnäytetöiden aineistot ja tulokset avataan soveltuvin osin erillisen ohjeistuksen mukaisesti (ml. avoin julkaiseminen). Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeen mukainen kirjallinen raportti, joka julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-verkkokirjastossa tai josta toimitetaan yksi kansitettu kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon. Työ arkistoidaan Karelia-amk:n kirjastoon sähköisessä muodossa.		
Oikeudet	Opinnäytetyö toteutetaan Karelia-amk:n ulkoisella rahoituksella toteutettavan hankkeen yhteydessä. Tekijä ja Ohjaaja luovuttavat Toimeksiantajalle ja Karelia-amk:lle ulkoisella rahoituksella toteutettuihin aikaansaamiinsa tuloksiin sellaiset oikeudet, jotka Karelia-amk on sitoutunut pitämään itsellään tai luovuttamaan edelleen Karelia-amk:n solmimissa rahoitus- ja yhteistyösopimuksissa. Kyseiset tulosten omistus- ja immateriaali-oikeuksia koskevat sopimusehdot on toimitettu Tekijälle ja Ohjaajalle tiedoksi ja allekirjoittamalla tämän sopimuksen he hyväksyvät ne itseään sitoviksi. Ellei toisin sovita, ei kyseisten oikeuksien luovutuksesta makseta korvauksia. Mikäli edellä mainitut sopimusehdot eivät sitä nimenomaisesti estä, opinnäytetyön tekijälle jää kuitenkin aina rinnakkaiset käyttöoikeudet opinnäytetyöhön muunteluoikeuksien. Opinnäytetyön posterin muokkaus ja käyttöoikeudet jakaantuvat kaikille osapuolille tasapuolisesti ja muutoksia voi tehdä yksilönä ilman toisien lupaa.		
Keksinnöt	Jos Tekijä on osallisena keksintöön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä keksijöistä. Mahdollisesta keksintökorvauksesta sovitaan erikseen noudattaen ensisijaisesti Toimeksiantajan tai sen puuttuessa ammattikorkeakoulun keksintöohjeen linjauksia. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojaamista patentilla tai hyödyllisysmallilla.		
Vastuut	Opinnäytetyön tulos toimitetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tulokselle takuuta eivätkä vastaa sen soveltuvuudesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopijapuolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista välittömistä vahingoista. Vastuun syntyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.		
Lisäksi sovitaan	Kustannukset jaetaan tekijöiden ja toimeksiantajan kanssa tasapuolisesti kustannuksia kertyi 150€		
Salassapito	Ohjaajalla ja opinnäytetyön Tekijällä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tulleisiin luottamuksellisiin asioihin kolmen vuoden ajan toimeksiannon päättymisestä lukien. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettävää aineistoa. Tarvittaessa käytetään erillistä salassapitosopimusta.		
	Tätä sopimusta on laadittu kolme (3) samansisältöistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösuunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.		
	Paikka ja päivämäärä	Allekirjoitus	
Toimeksiantaja	<i>Joensuu 14.5.2018</i>	<i>Pysähty Merja Lehto</i>	
Tekijät	<i>Joensuu 14.5.2018</i>	<i>HEIMO SAARI</i> <i>JARNO KETTUNEN</i>	
Karelia-amk	<i>Joensuu 14.5.2018</i>	<i>M. Lehto</i> <i>MERJA LEHTO</i> <i>Tuulia Sunikka</i> <i>TUULIA SUNIKKA</i>	





- ★ Huumori on työhyvinvoinnin yksi kulmakivistä.
- ★ Huumorilla esteettisesti sopiva/sopimatonta huumorin käyttö.

Tekijä:
Jana Kallio
Henri Saar

Pääkuvitus:
Henna Mäkeläinen
Jouluku 2021

Tämä poster on tehty osana opintotyötä.
Huumorin vaikutustavat työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen -esitekirja
Käsitteitä ja tutkimuksia työssäjaksamisen ja työssäjaksamisen välineistä

- ★ Huumori on työhyvinvoinnin yksi kulmakivistä.
- ★ Huumorilla esteettisesti sopiva/sopimatonta huumorin käyttö.

Tekijä:
Jana Kallio
Henri Saar

Pääkuvitus:
Henna Mäkeläinen
Jouluku 2021

Tämä poster on tehty osana opintotyötä.
Huumorin vaikutustavat työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen -esitekirja
Käsitteitä ja tutkimuksia työssäjaksamisen ja työssäjaksamisen välineistä